



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **FACULTAD DE DERECHO**

### **ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

Cese laboral indebido e indemnización por daño en la Unidad Ejecutora 301 –  
Educación Bajo Mayo – San Martín, tramitados ante el juzgado civil de  
Tarapoto, años 2015 – 2016

### **TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**AUTOR:**

Est. Katherine Ushiñahua Tello

**ASESOR:**

Dra. Grethel Silva Huamantumba

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Derecho Laboral

PERÚ -2017

**Página del jurado**



Mg. Roberto Cabrera Suarez  
Presidente



Dra. Grethel Silva Huamantumba  
Secretario



Mg. Luis Enrique Da Silva Querevalú  
Vocal

## **Dedicatoria**

A Francesca mi hija, que es regalo más grande que Dios me ha dado, e impulsa día a día mi caminar.

A mi esposo, mi compañero de vida, por su apoyo incondicional en la consecución de esta meta, mi título profesional.

A mi madre, ejemplo de mujer, por todo su amor.

A todos ellos, que Dios cuide de ellos.

La Autora

## **Agradecimiento**

A los Jueces del Juzgado Civil de Tarapoto y los Abogados de la Defensa Jurídica de la Unidad Ejecutora 301 – Educación Bajo Mayo – San Martín, por permitirnos verificar los archivos de los expedientes motivo de la presente investigación.

Al personal administrativo del Juzgado Civil de Tarapoto y los Abogados de la Defensa Jurídica de la Unidad Ejecutora 301 – Educación Bajo Mayo – San Martín, por su colaboración y las facilidades logísticas para la revisión de la información necesaria para llevar adelante la investigación.

A todos los profesionales que me brindaron su asesoría, tanto en el campo del derecho como para el análisis estadístico, mis infinitas gracias.

La Autora

## Declaración jurada

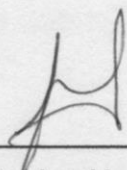
Yo, Katherine Ushiñahua Tello, estudiante de la Facultad de Derecho de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 41693836, con la tesis titulada: "Cese laboral indebido e indemnización por daño en la Unidad Ejecutora 301 – Educación Bajo Mayo – San Martín, tramitados ante el juzgado civil de Tarapoto, años 2015 – 2016".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 11 de octubre de 2017



Katherine Ushiñahua Tello

## **Presentación**

Señores miembros del jurado calificador; cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “Cese laboral indebido e indemnización por daño en la Unidad Ejecutora 301 – Educación Bajo Mayo – San Martín, tramitados ante el juzgado civil de Tarapoto, años 2015 – 2016”, con la finalidad de optar el título de Abogado.

La investigación está dividida en siete capítulos:

**I. INTRODUCCIÓN.** Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

**II. MÉTODO.** Se menciona el diseño de investigación; variables, operacionalización; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.

**III. RESULTADOS.** En esta parte se menciona las consecuencias del procesamiento de la información.

**IV. DISCUSIÓN.** Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados durante la tesis.

**V. CONCLUSIONES.** Se considera en enunciados cortos, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

**VI. RECOMENDACIONES.** Se precisa en base a los hallazgos encontrados.

**VII. REFERENCIAS.** Se consigna todos los autores de la investigación.

## Índice

<b>Página del jurado .....</b>	<b>ii</b>
<b>Dedicatoria.....</b>	<b>iii</b>
<b>Declaración jurada.....</b>	<b>v</b>
<b>Presentación.....</b>	<b>vi</b>
<b>Índice.....</b>	<b>vii</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>13</b>
<b>1.1 Realidad Problemática .....</b>	<b>13</b>
<b>1.2 Trabajos previos .....</b>	<b>15</b>
<b>1.3 Teorías relacionadas al tema.....</b>	<b>26</b>
<b>1.4 Formulación del Problema .....</b>	<b>61</b>
<b>1.5 Justificación del estudio.....</b>	<b>61</b>
<b>1.6 Hipótesis .....</b>	<b>63</b>
<b>1.7 Objetivos.....</b>	<b>63</b>
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>65</b>
<b>2.1. Diseño de la Investigación .....</b>	<b>65</b>
<b>2.2. Variables, Operacionalización de las Variables.....</b>	<b>66</b>
<b>2.3. Población y Muestra .....</b>	<b>69</b>
<b>2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ....</b>	<b>69</b>
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>75</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>82</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>86</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>87</b>
<b>VIII.REFERENCIAS.....</b>	<b>88</b>

## **ANEXOS**

### **Matriz de consistencia**

Instrumentos de recolección de datos

Validación de los instrumentos

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

Acta de aprobación de originalidad

Autorización de publicación de tesis al repositorio



## Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de las variables.....	66
Tabla 2	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	70
Tabla 3	Validación del instrumento de la investigación.....	71
Tabla 4	Confiabilidad de la investigación.....	72
Tabla 5	Tabla de contingencia del cese laboral indebido y la indemnización por daño .....	74
Tabla 6	Prueba de Chi cuadrado entre el cese laboral indebido y la indemnización por daños .....	74
Tabla 7	Tabla de contingencia tipo de cese laboral indebido y la indemnización por daño .....	76
Tabla 8	Prueba de Chi cuadrado tipo de cese laboral indebido y la indemnización por daño .....	76
Tabla 9	Tabla de contingencia de la sanción impuesta en cese laboral indebido y la indemnización por daño .....	78
Tabla 10	Prueba de Chi cuadrado entre sanción impuesta en cese laboral indebido y la indemnización por daño .....	78
Tabla 11	Tipología de la indemnización por daño en cese laboral indebido ...	80

## Índice de figuras

Figura 1	Campana de Gauss para la Hipótesis General .....	75
Figura 2	Campana de Gauss para la Hipótesis Específica 1.....	77
Figura 3	Campana de Gauss para la Hipótesis Específica 2 .....	79
Figura 4	Tipología de la Indemnización por daño en cese laboral indebido.....	80

## RESUMEN

La presente investigación buscó determinar la relación entre el Cese laboral indebido e indemnización por daño en la Unidad Ejecutora 301 – Educación Bajo Mayo – San Martín, tramitados ante el juzgado civil de Tarapoto, años 2015-2016”, analizando a la vez la aplicación del principio de protección de la víctima y los elementos de la actuación fiscal en las denuncias de trata de personas, utilizando una metodología correlacional no experimental, con una muestra de estudio de 32 expedientes de denuncias por cese laboral indebido, utilizando las técnicas del Análisis Documental y la Guía de Entrevista para el recojo de la información; donde los resultados indican que el tipo de indemnización por daño en cese laboral en la Unidad Ejecutora 301 – Educación Bajo Mayo – San Martín, es 100% por daño emergente, 81.3% lucro cesante y sólo 34.4% por daño moral y las conclusión determina que la relación entre el cese laboral indebido y la indemnización por daño en la Unidad Ejecutora 301-Educación Bajo Mayo-San Martín, tramitadas ante el Juzgado Civil de Tarapoto, años 2015-2016, es reparadora y patrimonial, evaluados con la prueba de Chi cuadrado, donde el valor de  $\chi^2_t = 3.8415$  es menor que  $\chi^2_c = 32.00$ , con una significancia de  $\alpha=0,05$ .

**Palabras claves:** Cese laboral indebido, Indemnización por daño

## ABSTRACT

The present investigation sought to determine the relationship between the Undue labor cessation and damage compensation in executing Unit 301 - Education under May - San Martin, processed before the civil court of Tarapoto, 2015-2016 ", analyzing at the same time the application of the Principle of protection of the victim and the elements of tax performance in the allegations of trafficking in persons, using a non-experimental correlation methodology, with a study sample of 32 complaints files for undue termination of employment, using the techniques of Documentary Analysis and the Interview Guide for the collection of information; where the results indicate that the type of compensation for damage in labor termination in Executing Unit 301 - Education Under May - San Martin, is 100% for emergent damage, 81.3% lost profit and only 34.4% for moral damage and the conclusion determines that the relationship between the wrongful termination of employment and the compensation for damage in the Executing Unit 301-Education under Mayo-San Martín, processed before the Civil Court of Tarapoto, 2015-2016, is reparative and patrimonial, evaluated with the Chi square test , where the value of  $\chi^2 = 3.8415$  is less than  $\chi^2 = 32.00$ , with a significance of  $\alpha = 0.05$

**Keywords:** Undue labor termination, Damage compensation

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad Problemática**

Puntriano (2016) en su publicación “Crítica al pago de una indemnización por daño moral como consecuencia de un despido arbitrario” menciona que el cese El cese laboral indebido se evidencia cuando se despide al trabajador sin que medie una causa justificada de la conducta o la labor realizada; pudiendo solicitar el trabajador, independientemente de la reposición laboral el “pedido de resarcimiento daño, el mismo que tiene que estar fundamentada en la existencia previa de una relación laboral contractual, porque el incumplimiento se deriva de una manifestación de voluntades que puede haberse concretado verbalmente o por escrito en un contrato (p.22).

De Trazegnies (2005) en su libro “La Responsabilidad Contractual”, menciona que, en la legislación colombiana, que la protección del derecho al trabajo y el castigo del despido arbitrario constituyen un acto violatorio del ordenamiento penal, pero a la vez configura elementos para indemnizar los daños, los cuales según la naturaleza del hecho generador puede dar origen a daño emergente, lucro cesante y daño moral.

En este contexto expresado por estos autores, el derecho al trabajo es uno de los derechos consagrados por la Constitución, y por tanto tutelado por la ley, el mismo que garantiza que los trabajadores puedan brindar su fuerza laboral en condiciones tales que, puedan brindar a los empleadores su máximo de potencial productivo, pero a la vez garantizando que el contrato laboral será respetado en todos los extremos y por tanto protege el despido de forma arbitraria o indebida.

Es claro que el hombre para poder subsistir debe realizar actividades de diverso tipo que tienen como objetivo principal proveerle de aquellos elementos necesarios como alimentos, abrigo, protección, etc. Sin embargo, hoy en día las

sociedades complejas en las que vivimos hacen que esto no alcance y surgen así innumerables trabajos que tienen que ver con necesidades secundarias como bienes materiales o servicios. De cualquier modo, el trabajo siempre se erige como la actividad que le da al ser humano un salario, pago o producto a partir del cual establece su subsistencia.

El trabajo en la actualidad es concebido como un derecho humano social y por consiguiente constituye una condición clave su reconocimiento por los Estados en cuanto a asumir sus responsabilidades y cumplirlas cabalmente. Uno de esas responsabilidades constituye las políticas y lineamientos de acción pública para promover que los ciudadanos del país tengan la posibilidad de tener un empleo que respete las condiciones internacionalmente aceptadas y reconocidas en función de la tipología de cada tipo de trabajo.

El incumplimiento del derecho al trabajo, implica por tanto no respetar los tratados internacionales sobre la materia, pues el Estado está en la obligación de cumplirlos, asegurando a sus ciudadanos de todo el territorio el acceso al trabajo, pues su vulneración afecta las condiciones de vida de la persona, la misma que es el fin supremo de la sociedad y el Estado.

Así mismo, el derecho al trabajo, permite a los ciudadanos contar con los recursos para acceder a los bienes y servicios para satisfacer sus necesidades, pero a la vez constituye un elemento que contribuye a la riqueza intelectual y social, pues el escenario laboral le brinda oportunidades para interactuar con otras personas, de adquirir nuevas capacidades en la actividad que desarrolla, sentirse útil a la sociedad y su familia, decidiendo a partir de ello su proyecto de vida.

A lo largo de la historia la vulneración del derecho al trabajo ha sido una constante, y en cuanto a la arbitrariedad de los ceses laborales no ha sido la excepción, y en la actualidad se encuentra consagrada en todas las Constituciones de los países donde se aplican los principios de la democracia y a la vez son suscriptores de la Organización Internacional del Trabajo, considerada en muchas de ellas como

un elemento penal en cuanto a su acción, pero que a la vez en la parte generadora del daño, su resarcimiento se ventila por lo general en la vía procesal civil.

En el Perú, el problema del cese laboral indebido ha sido recurrente, el mismo que durante la década del 90 fue una constante, y que luego en la primera década de este siglo se han ido determinando procedimientos constitucionales y de jurisprudencia procesal a partir de casos concretos de peticiones judiciales en temas laborales, sin embargo, a la fecha aún se sigue evidenciando la vulneración de este derecho constitucional.

En el contexto laboral de la región San Martín, los casos de ceses laborales se da principalmente por la alta informalidad en que se desarrolla el mercado laboral, donde en la mayoría de los casos no existe un contrato laboral que evidencia la relación contractual, y en el caso de los servidores públicos motivados por los diferentes regímenes laborales existentes como son el Contrato Administrativo de Servicios – CAS, el régimen laboral de los Decretos Legislativos 276 y 728.

Por lo general las peticiones judiciales por cese laboral indebido están centrados al restablecimiento al puesto laboral, al que se complementa la solicitud de indemnización por daño emergente, lucro cesante y daño moral, los mismos que desde el punto de vista jurídico tiene que ser cabalmente demostrado para hacerse efectivo, elementos que en muchos casos no puede ser evidenciado por deficiencias en la actuación de las pruebas o por una legislación muchas veces ambigua.

En este escenario la presente investigación plantea determinar las relaciones entre la indemnización por daño laboral en el cese laboral indebido Unidad Ejecutora 301-Educación Bajo Mayo-San Martín, tramitadas ante el Juzgado civil de Tarapoto en los años 2015-2016, analizando los factores que inciden desde la parte procesal y jurídica en el daño emergente y el lucro cesante.

## **1.2 Trabajos previos**

Leoz, T; Logan, R y Ugarte, J (2012). En su trabajo de investigación titulado: *Indemnización del lucro cesante, en el despido por causales no imputables a su voluntad, de los vendedores comisionistas*. (Tesis de pregrado). Universidad de Chile. Llegaron a la siguiente conclusión: La actividad del vendedor comisionista está regulada por el Código del Comercio y leyes especiales mercantiles propias de nuevos mercados, como el de seguros, salud privada bajo régimen de salud y pensiones de vejez administradas por AFP, y en la actualidad el vínculo que el vendedor tenga con su mandante será dependiente y, en consecuencia, regulado por el Código del Trabajo y leyes complementarias, cuando reúna los elementos propios de la relación laboral, más allá de existir o no un contrato de trabajo escrito; donde el daño es una institución transversal eje de la responsabilidad civil, tanto contractual como extracontractual, que también puede configurarse en materia laboral y para ser reparado debe reunir diversos elementos que deberán acreditarse en el juicio correspondiente como la certeza o certidumbre. Además, la terminación de un vínculo laboral en forma inesperada, sea por despido ilegal, despido indirecto o por muerte del trabajador a raíz de un accidente de trabajo fatal, puede originar una o más especies de daño, siendo el lucro cesante muchas veces reconocido por nuestros tribunales como un daño indemnizable en sede laboral o civil.

Muñoz, S. (2012). En su trabajo de investigación titulado: *Indemnización por daño moral en despidos laborales en Argentina: Determinación de su procedencia*. (Tesis de pregrado). Universidad Siglo 21 – Argentina. Llegó a la siguiente conclusión: Se puede afirmar que el daño moral radica en las consecuencias o repercusiones anímicas de la persona y que constituye una figura importante tanto en el derecho civil como en material laboral, y en el 78% de las demandas laborales su petición se evidencia como un “plus indemnizatorio”, donde la indemnización estipulada en el art 245 Ley del Código de Trabajo incluye los efectos normales del despido, si el empleador produce un daño que va más allá de las consecuencias normales de todo despido, se le debe reconocer al trabajador una acción para reclamar la reparación de esa injusticia, sino el carácter netamente tarifario de las



indemnizaciones daría indemnidad al empleador a tal punto que le resulte más económico invadir cualquier derecho personalísimo de su trabajador que de cualquier ciudadano. Además, la tarifa de la indemnización legal no habilita a la comisión de conductas antijurídicas, abusivas y lesivas de bienes extra patrimoniales, así como cuando el antecedente inmediato del despido sean conductas ilícitas del empleador o represente un ejercicio abusivo de la facultad de despedir; y la solicitud de indemnización por daño moral, no viola ningún principio de seguridad jurídica, sino más bien hacer entender a los empleadores que el despido debe hacerse rectamente y con mayor cuidado que el cumplimiento de simples contratos patrimoniales, porque si lo hacen culpablemente, causando daño, dará derecho además a una acción reparadora adicional.

Fonseca, Á. (2012). En su trabajo de investigación titulado: *Indemnización al trabajador por concepto de daño moral ante despidos injustificados del patrono, reclamable en un proceso laboral*. (Tesis de pre grado). Universidad de Costa Rica. Llegó a la conclusión que: La indemnización estipulada en los artículos 28, 29, 31 y 82 del Código de Trabajo (denominada jurisprudencialmente “indemnización tarifada”) tiene un fin único y exclusivo de indemnizar los daños patrimoniales generados al trabajador por la pérdida del empleo, no cubriendo las consecuencias dañosas que pueden generarse en aquellos casos en donde el empleador, abusando del derecho y de mala fe, despide injustificadamente y, a su vez, ejecuta acciones que atentan contra aquellos derechos fundamentales y libertades públicas que lesionan al empleado en su condición de persona y de trabajador, donde, a pesar de no existir norma expresa dentro del ordenamiento jurídico laboral en nuestro país que permita que el trabajador pueda reclamar una indemnización por daño moral, tal posibilidad sí ha sido avalada en la jurisdicción laboral, a través de la aplicación de los artículos 1045 del Código Civil y el artículo 41 de la Constitución Política. Además, el Código de Trabajo no regula un sistema de indemnización tarifado, sino que en aquellos casos en donde el patrono ejecuta acciones que van más allá de su potestad disciplinaria, en contra del principio de buena fe en las relaciones laborales, atentando contra derechos de la personalidad del trabajador, debe indemnizar de forma

adicional ese perjuicio de carácter moral, pretensión que puede ser discutida en la jurisdicción laboral, además, la indemnización del daño por despido laboral injustificado se fundamenta también en la aplicación de los principios constitucionales de justicia pronta y cumplida, tutela judicial efectiva y principio protectorio, por consiguiente puede ser conocida y resuelta en la jurisdicción laboral, lo que permite que se pueda resolver de forma más expedita, sin que el trabajador deba plantear dos acciones judiciales diferentes ante dos jurisdicciones distintas, que retrasaban por años dicha reparación.

Álvarez, K. (2016). En su trabajo de investigación titulado: *Indemnización por Daño Moral en el Marco de las Relaciones Laborales*. (Tesis de pregrado) Universidad de Cuenca – Ecuador. Llegó a la conclusión que: Tanto el legislador como el órgano administrador de justicia no pueden desconocer en estos casos, que la conducta maliciosa desempeñada por el empleador ha desencadenado una evidente y deliberada violación de derechos fundamentales del trabajador, y el resultado de tal violación puede verse reflejado en la afección, no solo de sus calidades morales sino de toda su integridad psicofísica, incluyendo las simples alteraciones en las condiciones de su vida, donde el resarcimiento por daño moral en los supuestos de discriminación laboral, mobbing laboral, falsa imputación de un delito y enfermedad profesional o accidente de trabajo, encuentran fundamento jurídico en los principios legales que rigen la responsabilidad por incumplimiento contractual. Además, la reparación por daño moral producido en el supuesto de despido intempestivo, presenta su fundamento jurídico con base en las disposiciones legales que regulan la responsabilidad extracontractual y el deber de no dañar, donde, el empleador quedará obligado al pago de la indemnización tarifada por despido intempestivo, incluso cuando no hubiese actuado con culpa o dolo, mientras que, el resarcimiento adicional por concepto de daños y perjuicios morales, será aplicable únicamente cuando el empleador haya ejecutado un comportamiento jurídicamente objetable, constitutivo de menoscabo a cualquier derecho fundamental atribuible al trabajador.

Camas, F (2013). En su trabajo de investigación titulado: *La Responsabilidad*

*civil por daños en el derecho del trabajo.* (Tesis de pregrado). Universidad de Salamanca – España. Llegó a la siguiente conclusión: La regulación de la competencia jurisdiccional en el enjuiciamiento de la responsabilidad por daños, conjugada con la doctrina judicial acaecida, permiten concluir también en que la responsabilidad civil por daños en el ámbito laboral, además de su función compensadora, asume ante todo una finalidad preventiva, lo que sobresale principalmente en relación el derecho de daños en el marco de la prevención de riesgos laborales y también en materia de vulneración de derechos fundamentales, donde los problemas derivados del reconocimiento del principio de reparación íntegra y única del daño, otorgando al arbitrio judicial un papel fundamental en la fijación de la indemnización final, serían factores determinantes para la adopción de lo estipulado en el Código del Trabajo según la cual el empleado adoptará las medidas necesarias para aprobar un sistema de valoración de daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, mediante un sistema específico de baremo de indemnizaciones actualizables anualmente, para la compensación objetiva de dichos daños en tanto las víctimas o sus beneficiarios no acrediten daños superiores”. Además, la responsabilidad civil por daños en el ámbito laboral, pese a su anclaje básico de carácter civilista, es una institución cuyo espíritu y contenido se integran de la configuración propia del Derecho del Trabajo y desde la óptica civilista en la interpretación de la responsabilidad por daños no resulta adecuada en su aplicación en el ámbito laboral, sino que este sistema de reparación indemnizatoria debe cubrirse con las características específicas que la hacen reconocible desde una perspectiva laboral, tanto por la singularidad de la propia prestación de trabajo, como por la influencia que éste ejerce en la entidad de los bienes que pueden resultar afectados en su desarrollo.

Rioja, J. (2014). En su trabajo de investigación titulado: *Los Componentes de la Indemnización por daños y perjuicios en los procesos laborales.* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Llegó a la conclusión siguiente: La indemnización por daños y perjuicios consiste en la acción que tiene el acreedor o el perjudicado para exigir del deudor o causante del daño una cantidad de dinero

equivalente a la utilidad o beneficio que a aquél le hubiese reportado el cumplimiento efectivo, íntegro y oportuno de la obligación o a la reparación del mal causado, al amparo de lo estipulado por el artículo 1101 del Código Civil, aplicable en todos sus extremos a los procesos laborales, como pueden ser despidos arbitrarios, accidentes de trabajo, daños del trabajador a la empresa, deudas por beneficios sociales, donde el principal factor predominante en las decisiones corresponde al quantum de la indemnización, y al respecto la determinación del monto indemnizatorio, la legislación exige un criterio restrictivo en la valoración de la prueba, remitiendo su valoración a los criterios generalmente aplicados por los órganos judiciales., quienes calculan los daños a ser indemnizados valorando las probanzas unidas a las actuaciones, sin que puedan hallarse sujetos a previsión normativa alguna, que por su carácter general no permite la individualización del caso concreto. Por otro lado, otro componente es la relación contractual de la acción indemnizatoria, por tanto se debe evidenciar de manera inequívoca la determinación causal de la relación, además de que la demanda debe detallar de manera expresa el petitorio del resarcimiento, adjuntar las pruebas que la sustenten y ser fundamentada jurídicamente en función del tipo de relación contractual laboral existente al momento de ocurrido el hecho generador del daño que se solicita ser reparado, donde los aspectos relacionados a la determinación del nexo causal y la carga de la prueba son la principal razón por la que las sentencias son declaradas infundadas en contra del peticionante.

Torres-Vera, G. (2015). En su trabajo de investigación titulado: *La Indemnización por daño frente a la nulidad del despido especial: Referencia a los trabajadores amparados por la Ley 24041*. (Tesis de pregrado). Universidad de Piura. Llegó a la siguiente conclusión: Las normas laborales han dejado un enorme vacío en lo que concierne al período que transcurre entre el despido y la reposición. Esta situación afecta a varios trabajadores en diferentes regímenes laborales, entre los que podemos nombrar los trabajadores del régimen privado víctimas de un despido incausado o fraudulento, los trabajadores de la Carrera Administrativa del D. Leg. 276 y los trabajadores contratados del D. Leg. 276 repuestos al amparo de la Ley 24041. Así pues, muchos trabajadores de estos regímenes no quedan totalmente

satisfechos con la reposición a su antiguo puesto de trabajo, y la casuística demuestra que ellos exigen más por el tiempo que permanecieron despedidos; y sobre las remuneraciones dejadas de percibir, la postura restitutoria que propugnan los laboristas se muestra sin dudas como la más ventajosa para el trabajador porque ordena el pago total e íntegro de las remuneraciones y demás beneficios laborales devengados durante el despido. Esta postura busca que se le paguen las remuneraciones al trabajador tal como si éste hubiera laborado durante el período de despido. Para ello la postura restitutoria se ha servido de toda una lista de argumentos siendo los más usados la teoría de la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, la aplicación analógica de las disposiciones del despido nulo de la LPCL y la ficción retroactiva de una suspensión imperfecta de labores. Pero más allá de estos argumentos, la situación actual de los trabajadores presenta una cuestión de justicia material. Así, sólo los trabajadores víctimas de un despido nulo bajo el régimen privado tienen reconocido el derecho al pago íntegro de sus remuneraciones. En aras de la igualdad los demás trabajadores privados o públicos sujetos a un despido sancionado con nulidad también deberían gozar de ese derecho. Además, por lo anterior, judicialmente los trabajadores tendrán que solicitar sus remuneraciones dejadas de percibir a modo de indemnización por lucro cesante, como efectivamente se ha dado en algunos casos. Sin embargo, la indemnización de las remuneraciones bajo la forma de lucro cesante no generará resultados exactamente iguales a los pagos hechos bajo la postura restitutoria. El resarcimiento de la responsabilidad civil no busca devolver o restituir derechos que han sido lesionados, que es lo que se plantea en la postura restitutoria. La indemnización se dirige a borrar los efectos de la lesión a ese derecho, cosa que es muy distinta. Así, en la responsabilidad civil se trata de evitar que la indemnización sobrepase el daño efectivamente causado porque eso generaría un enriquecimiento indebido de la víctima; y según el tipo de indemnización que se solicita está referido al daño emergente, seguido del lucro cesante., donde, aun el concepto de daño moral no viene siendo tomado en cuenta en los petitorios de las demandas, ni mucho menos explicitada en las sentencias.

Rivera, C. (2013). En su trabajo de investigación titulado: *Naturaleza*

*restitutoria de las remuneraciones devengadas de los trabajadores repuestos a través del proceso de amparo y su pago en la misma vía procedimental.* (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego. Llegó a la siguiente conclusión: Las remuneraciones devengadas derivadas de un proceso de amparo por despido lesivo de derechos constitucionales tienen naturaleza restitutoria, por lo tanto, corresponde su pago en la misma vía procedimental, debido a que, la naturaleza jurídica de la remuneración en nuestro país es definida como el pago que le corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad, siendo necesario que el empleador asuma el riesgo del trabajo. Ello encaja perfectamente con lo que el legislador pretendió definir en la remuneración, contenida en el artículo 6° de la LPCL, analizada conjuntamente con todo el cuerpo normativo donde establece situaciones especiales en donde el trabajador le corresponde su remuneración con la sola puesta a disposición de su fuerza de trabajo, y no solamente con una prestación efectiva de labores. Además, el proceso constitucional de amparo es la vía correcta para reclamar las remuneraciones devengadas derivadas de una reposición en el mismo proceso, por cuanto su finalidad es restituir las cosas al estado anterior de la violación, es decir, restituir todos los derechos del trabajador antes del despido, ello incluye las remuneraciones devengadas, donde la naturaleza jurídica de la reposición reside en el carácter constitucional de la protección de los derechos constitucionales del trabajador en el ejercicio de la relación laboral, puesto que, como consecuencia de que el empleador usa el despido como vehículo para la lesión de los plenos derechos constitucionales del trabajador, la eficacia reparadora deviene en reponer las cosas al estado anterior de la lesión, esto es, la debida reposición del trabajador a su centro de labores, con pleno ejercicio de todos sus derechos antes del despido ilícito.

Ramírez, F. (2012). En su trabajo de investigación titulado: *El Derecho a una Indemnización integral del trabajador ante un despido arbitrario en los Juzgados de Tarapoto*. (Informe de investigación aplicada). Revista Justicia y Derecho – Lima. Llegó a la conclusión siguiente: El marco constitucional establecido en los artículos 22° y 27°, deja al legislador la facultad de disponer la naturaleza reparadora ante un despido arbitrario, ya sea a través de la justicia reparadora (reposición) y la

resarcitoria, siendo en ambas posiciones aceptables constitucionalmente; sin embargo, nuestro sistema jurídico infraconstitucional reconoce la existencia de dos regímenes laborales, los que tienen un tratamiento legal diferenciado, por un lado tenemos: el régimen laboral público (regulado por el Decreto Legislativo 276 – Ley de la Carrera Administrativa, su reglamento: Decreto Supremo. N°. 05-90-PCM, Ley Marco del Empleo Público) y por otro lado, el régimen laboral privado (Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral y el Decreto Supremo N° 003-97-TR); sin embargo tienen dos tratamientos diferentes en cuanto a la protección contra el despido arbitrario; y en el plano procesal, la competencia se determina en principio por la materia, la que se fija teniendo en cuenta la naturaleza de la pretensión requerida en la demanda y por las disposiciones legales que la regulan, tal como lo establece el artículo 9° del Código Procesal Civil. Tercero.- La competencia por la materia tiene una relación directa con la especialización de los jueces, por tanto cuando procede la indemnización por daño extrapatrimonial al trabajador sujeto al régimen privado, ésta es de competencia de los Juzgados Laborales, así lo ha entendido también nuestra Corte Suprema en la Sentencia Casatoria N° 287-2005-Tumbes, la que le ha dado el carácter de precedente de observancia obligatoria, en donde instaura en su sexto considerando, lo siguiente: “(...) el Juez de Trabajo no solo resulta competente para determinar la indemnización que pudiera corresponder al trabajador por los daños patrimoniales que pudiera habersele ocasionado en ejecución de su contrato de trabajo (...) sino además por los daños extrapatrimoniales que origina un supuesto de daño moral. Además ha quedado suficientemente demostrado a la luz del derecho constitucional y de la jurisprudencia, que no puede desconocerse al trabajador su derecho a ser indemnizado integralmente ante un acto inconstitucional como es un despido arbitrario; ya que el derecho de trabajo no puede ser huido, porque de hacerlo o de desconocerlo, implicaría la renuncia a defender la dignidad de quien trabaja para otro y de desconocer los derechos fundamentales, principios elementales de toda sociedad democrática; siendo lo más grave aún que se reconocería a los trabajadores sólo como instrumentos de producción con fines productivos, dejando de lado su desarrollo personal, y la responsabilidad civil en los contratos laborales son de cumplimiento por quienes

efectuaron el daño, independientemente si este tienen una parte punitiva sancionadora.

Ferreya, R. (2012). En su trabajo de investigación titulado: *Indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto. Llegó a la siguiente conclusión: El despido arbitrario constituye una acción antijurídica en perjuicio de un trabajador cometido por su empleador, por tanto se configura un daño que genera a la vez una indemnización, independientemente de las acciones laborales como son la reincorporación del trabajador o el pago de beneficios sociales; y los beneficios sociales constituyen derechos irrenunciables del trabajador, independientemente de la naturaleza del despido, por tanto en un despido arbitrario es ilógico poder alegar el no pago de beneficios laborales, el mismo que se computa a partir del cese y considerando las costas y moras respectivas. Además, caso no exista un contrato claramente especificado, se presume la relación contractual a partir de la evaluación de pruebas conexas como registro de asistencias del trabajador, memorándums o solicitud de información, versiones de otros trabajadores, procediendo de igual forma las acciones indemnizatorias y de ser el caso el pago de beneficios sociales.

Fasanando, L. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Relación entre la Concurrencia del nexo causal y las sentencias por responsabilidad civil extracontractual en el Juzgado Civil de Tarapoto, 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto. Llegó la siguiente conclusión: La concurrencia del nexo causal tiene relación positiva alta con las sentencias por responsabilidad civil extracontractual en el Juzgado Civil de Tarapoto, periodo, 2016, donde el coeficiente de correlación de Pearson muestra un valor de 0.833 y el valor de la Varianza compartida es de 0.694, lo que indica ambas variables comparten el 69.4% los elementos que los constituyen, donde el petitorio del resarcimiento del daño, la actuación de las pruebas y la argumentación jurídica de las demandas por responsabilidad civil extracontractual son congruentes con las decisiones que adopta el juez. Además, la concurrencia del nexo causal de definición de la pretensión de



reparación del daño tiene relación positiva alta con las sentencias por responsabilidad civil extracontractual en el Juzgado Civil de Tarapoto, periodo, 2016, donde el coeficiente de Correlación de Pearson muestra un valor de 0.817, y el valor de Varianza compartida que muestra los elementos que comparten ambas variables en su nivel de ocurrencia es de 66.7%, lo que implica que en los procesos civiles al ser un principio que se actúa a petición de parte, este factor constituye un elemento elemental para plantear una demanda civil de reparación de daños y tiene una repercusión directa en la decisión que adopta el juez; y la concurrencia del nexo causal por actuación de pruebas tiene relación positiva alta con las sentencias por responsabilidad civil extracontractual en el Juzgado Civil de Tarapoto, periodo, 2016, donde el coeficiente de Correlación de Pearson muestra un valor de 0.824, y el valor de Varianza compartida que muestra los elementos que comparten ambas variables en su nivel de ocurrencia es de 67.9%, lo que demuestra que en un proceso civil se necesita probar la existencia fehaciente del hecho, para lo cual no sólo se necesita que éste exista, sino que sea evidenciado en el expediente y puesto de conocimiento del juez, acción que motiva la pretensión procesal; y el nivel de concurrencia del nexo causal en las sentencias por responsabilidad extracontractual en el Juzgado Civil de Tarapoto, periodo, 2016 es de 69.91% en promedio, y en función del Petitorio del resarcimiento del daño el nivel de ocurrencia es 65.8%, de la Actuación de las pruebas es de 68.14% y de la Argumentación de jurídica es de 74.71%, lo que indica que existen otros elementos jurídicos y procesales que están presentes como son, el desistimiento de la demanda y la discrecionalidad del juez para valorar las pruebas que afectan la pertinencia del nexo causal.

## **1.3 Teorías relacionadas al tema**

### **1.3.1. Cese Laboral Indebido**

#### **1.3.1.1. Teorías del Cese Laboral**

**La teoría gradualista**, que establece que el cese laboral como máxima sanción laboral a ser impuesta, debe tener una proporcionalidad coherente atendiendo las particularidades y las circunstancias del hecho, de la persona del trabajador y de la sanción, analizando individualizadamente las concurrentes en cada caso.

Bajo esta teoría, las facultades del empleador están sujetas al control judicial, por tanto, la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, analizando la afectación incluso a su graduación. (De Trazegnief, 2005, p. 45).

**La teoría de la injuria laboral**, basado en el presupuesto objetivo de la injuria como un acto contra el derecho de la relación laboral por parte de uno de los ligados contractualmente en base a las obligaciones resultantes del mismo, es decir que se basa en un ilícito contractual, lo que ocurre siempre que una de las partes por acción u omisión no se comporte como es debido (Grisolia; 2012, p. 98)

**Teoría del finiquito laboral**, teoría que apunta al acto por el cual se pone término a las obligaciones que acarrea el fin o la consumación de las labores desempeñadas por el trabajador, en tanto acto jurídico, es usual ocuparse de la distinción entre elementos de la esencia, elementos de la naturaleza y elementos accidentales, teniendo presente la comparecencia de las partes (personalmente o representadas), el consentimiento, el objeto, la causa y el cumplimiento de las

solemnidades y/o formas legales. A falta de cualquiera de ellas el finiquito no produce efecto alguno. (Grisolia; 2012, p. 98)

#### **1.3.1.2. Concepto de Cese laboral indebido**

Grisolia (2012), menciona que “el cese laboral es una de las formas de extinción del contrato de trabajo que surge de la voluntad de alguna de las partes y puede fundarse en una justa causa o disponerse sin expresión de ésta”. (p.431)

Las principales características del cese laboral son las siguientes:

(i) Es un acto unilateral del empleador (despido directo) o del trabajador (despido indirecto) que extingue el contrato de trabajo, es decir se produce por su sola voluntad

(ii) Es un acto recepticio, ya que se torna eficaz desde el momento en que el acto llega al conocimiento del destinatario (iii) Es un acto extintivo, porque los efectos del contrato cesan para el futuro (una vez recibida la notificación) y ninguna de las partes puede invocar hechos posteriores para justificar la medida (iv) Es un acto informal, en principio, puede manifestarse por escrito (carta documento) o surgir de un comportamiento inequívoco de alguna de las partes. (por ej.: negativa a dar trabajo). Para el despido con preaviso y justa causa es requisito sea por escrito. (Grisolia, 2012, p. 431)

El cese laboral indebido ocurre cuando “se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique” (De Trazegnief, 2005, p.76).

Este cese laboral indebido pueda adoptar la modalidad de cese laboral fraudulento, que se configura cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera

contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la «fabricación de pruebas» (De Trazegnief, 2005, p.77).

#### **1.3.1.3. El Cese laboral arbitrario en la legislación peruana**

El cese laboral en la legislación peruana se encuentra determinada en el segundo párrafo del artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización ‘como única reparación’. No prevé la posibilidad de reincorporación. (Sanguinetti, 2013, p.19)

Puntriano, (2016) en relación a lo estipulado en el Decreto Legislativo 728 y su Reglamento, manifiesta que:

El denominado despido ad nutum impone solo una tutela indemnizatoria, por tanto, dicha disposición es incompatible con la Constitución, por cuanto contraviene al derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional, donde uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, y al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional (p. 19)

El cese laboral indebido puede conllevar al  
(...)pedido de resarcimiento por lucro cesante, daños emergente,

personal y *pretium doloris*, sin embargo este no tiene sentido si no se fundamenta en la existencia previa de un contrato de trabajo, que ha sido incumplido por el empleador en cuanto a su obligación de permitir el ingreso al centro de labores al trabajador para que trabaje bajo sus órdenes por tanto la responsabilidad indemnizatoria de los sujetos de la relación laboral, es fundamentalmente contractual, porque el incumplimiento se deriva de una manifestación de voluntades que puede haberse concretado verbalmente o por escrito y que constituye un contrato (Puntriano, 2016, p.22)

#### **1.3.1.4. Protección frente al despido inconstitucional**

Sanguinetti, (2013), menciona que, el Tribunal Constitucional reimplantó en el Perú, la estabilidad laboral absoluta, al brindar al trabajador despedido, la opción del derecho a la reposición en el trabajo ante un despido inconstitucional (incausado, fraudulento o nulo, a partir de tres emblemáticas sentencias (STC) recaídas en los Exps. N°s 01124-2001, 0976-2001 y 0206-2005-PA/TC., cuyo tenor argumentativo en los tres casos dice:

“12. (...) el segundo párrafo del artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral indemnización ‘como única reparación. No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido ad nutum impone solo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones:

El artículo 34, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido

esencial del derecho al trabajo es la reposición del despido salvo por causa justa, el artículo 34, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de la norma laboral”

#### **1.3.1.5. Principios del derecho al trabajo**

Palavecín (2012) indica que las funciones de los Principios laborales son:

(i) Función informadora. Los principios constituyen el fundamento valórico de las manifestaciones positivas y contingentes del Derecho. Esta función informadora es manifestación de la dimensión axiológica de los principios, en virtud de la cual, éstos son concebidos como axiomas o postulados éticos que deben inspirar el ordenamiento jurídico positivo. Por consiguiente, el contenido de las normas debiera ser concreción de los mismos. En este sentido los principios son fuente material del Derecho.

(ii) Función interpretativa. Si, como acabamos de decir, los principios son directrices que orientan la creación del derecho positivo hacia fines considerados valiosos, resulta que también se los puede concebir como ratio legis o mens legis de las normas, vale decir, como los fines u objetivos perseguidos por el legislador y que, por tanto, deben orientar su interpretación teleológica y evolutiva. Los principios son pues, principia cognoscendi, en cuanto permiten determinar la norma aplicable al caso concreto, establecer su sentido o significado correcto y alcanzar de esta manera la solución justa del conflicto o caso al cual debe ser aplicada

(iii) Función normativa o integradora. Pero, además, los

principios forman parte del ordenamiento jurídico en calidad de fuentes normativas. Los principios actúan como fuente supletoria de la ley en silencio de ésta o cuando la ley adolece de una obscuridad insalvable por vía interpretativa, como ocurrirá, por ejemplo, cuando su aplicación (s.p)

Los principios aplicables al derecho al trabajo son:

### **Principio Protector:**

Es el principio que traduce la inspiración primordial del derecho al trabajo cual es la protección al trabajador, mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador. Así nació precisamente el Derecho del Trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas. (Norabuena, 2014, p. 65.)

Monroy (2012) menciona que, desde el punto de vista de los legisladores este principio busca encontrar soluciones para eliminar la disparidad en la relación contractual entre empleador y empleado, creando principios que la compensaran. La dependencia del trabajador al patrono es doble, por lo tanto, tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio protector; así se tiene:

- a. El trabajador se encuentra sometido a las órdenes del empleador en virtud del principio de subordinación jurídica (poder disciplinario – deber de obediencia.
- b. El trabajador se encuentra sometido a una dependencia

económica al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica. (p.87)

“La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compense su situación”. (Rivera, C, 2013; p.43)

### **Principio de la irrenunciabilidad de derechos:**

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral. Este principio constituye otro elemento que diferencia nuestra rama del Derecho de otras; pues aún a voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público, se entiende que es nula absolutamente, por tanto, no es permitido privarse, aún por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral (Orterling, 2008, p.67)

Norabuena (2014) indica que la irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio único, propio y específico del derecho al trabajo y las consecuencias ligadas a este principio, son:

a. Implica una indisponibilidad de los derechos que la ley otorga. Esto significa que atendiendo al carácter que los derechos establecidos en la ley tienen no sólo para el trabajador sino para su familia, sino también para sus compañeros de labores, se impide que las renunciaciones y transacciones se den en detrimento de esos derechos. Implica



una intransigibilidad de derechos mínimos y ciertos.

b. También se vincula este principio con la imperatividad de las normas en razón del orden público que tienen las leyes de trabajo. Las leyes laborales son imperativas en cuanto establecen condiciones mínimas de cumplimiento obligatorio para las partes (trabajadores y patronos). Esto quiere decir, que por supuesto pueden ser superadas por voluntad o acuerdo de las partes

c. Carácter de orden público: De ninguna forma debe pensarse que esta derivación del principio de la irrenunciabilidad de derechos significa que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público. El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Privado. Orden público significa lo que no puede ser derogado, renunciado, por simple voluntad de los particulares. Es aquello que el Estado juzga imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad, el bien común, la utilidad general." (Norabuena, 2014; p.67)

### **Principio de Continuidad:**

“Para entender este principio debemos decir que el contrato de trabajo no es un contrato inmutable, sino todo lo contrario, una de sus características es su mutabilidad en el tiempo. Toda relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales que le dieron origen precisamente porque estamos hablando de un contrato que involucra el quehacer humano”. (Monroy, 2012; p.34)

“Por tanto la base que la relación laboral no puede ser pasajera sino que se supone una vinculación que se quiere, por mutuo acuerdo, prolongar en el tiempo; esto se entiende

porque uno de los principales fundamentos de la relación de trabajo es que el trabajador se identifique con la Empresa, de ahí que también redunde en interés del empleador que aquél permanezca a su servicio el mayor tiempo posible en vista de la especialización y conocimiento que de la institución ha alcanzado a través del tiempo”. (Norabuena, 2014; p.68)

### **Principio de primacía de la realidad**

“Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último, pues el contrato de trabajo tiene una relación mutable, se encuentra sujeta a cambios o variaciones que muchas veces no quedan por escrito; de ahí que lo que originalmente se pactó pueda perfectamente variar con el transcurso del tiempo”. (Norabuena, 2014; p.69)

“También debemos aceptar que el quehacer del hombre en la vida moderna se modifica más rápido de lo que pueden ir variando las normas, contratos o reglas; no podemos por lo tanto hacer depender ese quehacer de formas rígidas y estrictas como son los contratos, y esto es aún más evidente en el campo laboral en el que se conjugan aspectos tan variados como la necesidad de empresa, el desarrollo tecnológico, etc.” (Orterling, 2008; p. 59)

“De ahí la expresión jurídica de que el contrato laboral es un Contrato Realidad y este depende más de una situación objetiva (cumplimiento de la prestación de servicios) que de una situación subjetiva. El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes

hayan llegado”. (Norabuena, 2014; p.69)

### **Principio de la razonabilidad:**

“Por este principio entendemos la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. En el campo del Derecho Laboral la aplicación de este principio sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución. Este principio parte del supuesto de que el hombre común actúa generalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta. Las excepciones deben justificarse y probarse especialmente y para descubrir la realidad de las cosas utilizamos los principios que hemos enunciado”. (Rivera, 2013; p. 84)

#### **1.3.1.6. Despido injusto y despido ilegal**

“Las consecuencias del despido injustificado son diferentes a las consecuencias del despido ilegal, por cuanto las primeras suponen el pago de una indemnización y las segundas el reintegro del trabajador. Un contrato de trabajo puede ser terminado en cualquier momento de forma unilateral por cualquiera de las partes, haya o no una justa causa para ello”. (Monroy, 2012; p. 112)

“Por supuesto que los empleadores tienen la libertad para despedir a cualquier trabajador que no quiera tener en su entidad, y si no hay una justa causa para el despido, puede aun así despedirlo, pero en tal situación se tratará de un despido injustificado, y la consecuencia de ello será el pago de la

indemnización contemplada por el artículo 64 del código sustantivo del trabajo”. (Monroy, 2012; p.112)

Osterling, (2008), “indica que, si bien el empleador tiene libertad para despedir a un trabajador así sea sin justa causa, hay casos específicos en que la ley se lo prohíbe, y cuando el empleador despide a un trabajador que la ley ha protegido especialmente, estamos ante un despido ilegal” (p.87)

Ese el caso de los trabajadores que sufren alguna discapacidad, de las mujeres en estado de embarazo o con fuero maternal, o el caso de los trabajadores con fuero sindical. La ley prohíbe despedir estos trabajadores aun cuando exista una justa causa, a no ser que se medie autorización del inspector de trabajo o quien haga sus veces. (Rivera, 2013; p. 59).

Cuando un trabajador ha sido despedido ilegalmente, “la consecuencia de ello es la obligación del empleador de reintegrarlo y pagar todos los salarios y demás conceptos dejados de percibir por el trabajador como consecuencia del despido, conceptos como las prestaciones sociales y la seguridad social. Adicionalmente, habrá que pagar la indemnización del caso que contemple la ley para situaciones específicas, indemnización que es diferente a la contemplada por el artículo 64 del código sustantivo del trabajo, que repetimos, aplica sólo en casos de despido injustificado”. (Rivera, 2013; p. 59).

En este marco, se presentan problemas que planea la aplicación de las normas laborales y la operatividad de los

principios, así se tiene lo indicado por Palavecín (2012), que indica que la aplicación de las normas del Derecho laboral plantea los siguientes problemas básicos:

- (i) La determinación de la norma aplicable de entre las varias posibles y simultáneamente vigentes. En el Derecho común este problema es resuelto por el juego de los principios de jerarquía y especialidad. En materia laboral, se aplica con preferencia a éstos el principio de la norma más favorable.
- (ii) La determinación de la norma aplicable de entre las sucesivamente vigentes, regida por el principio general de que la norma posterior deroga a la anterior del mismo rango (principio de modernidad), atemperado por el principio de la condición más beneficiosa.
- (iii) La disponibilidad (o indisponibilidad) de la norma por el contrato individual de trabajo, donde aparece, como limitativo de la autonomía de la voluntad, el principio de la irrenunciabilidad de los derechos.
- (iv) La interpretación normativa, donde las reglas de interpretación están atemperadas por el principio pro operario y por el principio de la primacía de la realidad. (s.p)

#### **1.3.1.7. La Competencia del Juez en el Cese Laboral Indebido**

Romero (2012) “indica que este es un tema de desacuerdo y confusión, debido a que no existe una norma que establezca la exclusividad del juez competente, es decir, si es el juez en lo laboral o el juez en lo civil” (p.4)

“Esta situación se ha agudizado debido al comportamiento contradictorio que ha mostrado el Poder Judicial. Claro está que la solución práctica pasaría por dictar la norma legal correspondiente. Pero no sólo se trata de eso, sino que es necesario explicar que

criterio debería adoptar la norma. La Ley 26636 en su Art. 4°, numeral 2, letra C dispone, que es de competencia de los jueces de trabajo, por razón de la materia, el incumplimiento de disposiciones y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza” (Romero, 2012; p.4)

Norabuena (2014) adiciona, que

Se trata pues, de los conflictos jurídicos. Esto quiere decir, que estamos ubicados dentro del contrato de trabajo. Teniendo en cuenta el texto del Art. 5° del Código Procesal Civil, que dispone que corresponde a los órganos jurisdiccionales civiles el conocimiento de todo aquello que no esté atribuido por la Ley a otros órganos jurisdiccionales, no debería haber confusiones. Es decir, aquello que tiene un carácter laboral no puede ser objeto de conocimiento de un juez en lo civil. Sin embargo, la jurisprudencia no respeta esta delimitación contenida en el Código Procesal Civil. La Ley Orgánica del Poder Judicial en el inciso d) del Art. 51° dispone que son competentes, los jueces laborales, para conocer sobre el pago de beneficios económicos siempre que excedan de diez unidades de referencia procesal, criterio que ha reproducido el Art. 4°, numeral 2, inciso d) de la Ley 26636. El Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2000 acordó que “es competencia de los jueces de trabajo conocer y resolver las demandas de indemnización por daños y perjuicios originados por el incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo”. (p.67)

En relación a la jurisdicción y competencia de los procesos laborales, Puntriano. (2016) indica que:

“La jurisdicción nos indica el órgano idóneo que posee las prerrogativas determinadas por la ley para resolver una controversia

producida entre sujetos de derecho privado o público. Siendo ello así, la jurisdicción en materia laboral estará conformada por la siguiente estructura:

- a.** La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema que resolverá en última instancia los asuntos controvertidos llevados al plano judicial.
- b.** Las Salas Laborales o Salas Mixtas donde inexistan aquellas que, en segunda instancia, resuelvan las controversias, aunque la normatividad ha dispuesto que, también podrán resolver en primera instancia algunas controversias específicas (por ejemplo, la impugnación de laudos arbitrales).
- c.** Los Juzgados Especializados de Trabajo o jueces mixtos que resuelven, generalmente, en primera instancia casi la totalidad de asuntos ordinarios de trabajo y están investidos para actuar como juez revisor de aquellas sentencias dictadas por los Jueces de Paz Letrados. También actúan en primera instancia para asuntos especiales como las acciones populares.
- d.** Los Juzgados de Paz Letrados, que resuelven asuntos laborales de menor cuantía como sería el tratamiento de las reclamaciones de los trabajadores del hogar, por ejemplo.
- e.** Los juzgados especializados en lo Civil de Lima y las Salas Civiles que resuelven asuntos laborales que han traspasado su ámbito para resolver los asuntos controvertidos de las normas constitucionales de trabajo, vía procesos de amparo, según el artículo 51° del Código Procesal Constitucional, aprobado por la Ley N° 28237 (31.05.2004) (p.112)”

La competencia del Juez en temas laborales, por tanto, tal como lo indica Puntriano (2016) está definida por:

La competencia es la potestad conferida a los jueces para ejercer la función de jurisdicción en determinados casos. Es decir, si la

jurisdicción es un poder de todo magistrado, la competencia sirve para delimitar ese poder

El artículo 2° de la Ley Procesal del Trabajo (LPT), establece que la competencia se determina por razón de territorio, materia, función y cuantía.

**a. Competencia por razón de territorio:** El artículo 3° de la LPT, establece que por razón del territorio y a elección del demandante, es juez competente el del lugar donde se encuentra:

- El centro de trabajo en el que se haya desarrollado la relación laboral.

- El domicilio principal del empleador. Artículo 3°, Ley N° 26636 (24.06.96) Por otro lado, conforme al TUO del Decreto Leg. N° 767, Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) aprobado mediante el D.S. N° 017-93-JUS (02.06.93), la competencia territorial de los órganos jurisdiccionales en materia laboral, tiene el siguiente funcionamiento: La Sala de Derecho Constitucional y Social tiene competencia en todo el territorio del Perú desde que forma parte de la Corte Suprema. Su sede es Lima. Artículo 28°, D.S. N° 017-93-JUS (02.06.93); Las Salas laborales y Mixtas de las Cortes Superiores son competentes en el ámbito del distrito judicial correspondiente. Cada Corte Superior cuenta con Salas Especializadas o Mixtas para conocer los asuntos. Estas salas pueden funcionar en ciudad o provincia distinta de la sede de la Corte Superior. Artículos 36° y 37°, D.S. N° 017-93-JUS (02.06.93); y Los Juzgados de Trabajo o Mixtos, que se encuentran en cada provincia. Tiene competencia en el ámbito de la respectiva provincia, salvo disposición distinta de la Ley o del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. Artículo 47°, D.S. N° 017-93-JUS (02.06.93) Los Juzgados de Paz Letrados son mixtos. Es decir, pueden conocer asuntos civiles, penales y laborales, Sin embargo, la Ley Orgánica ha pre visto la posibilidad de que el Consejo



Ejecutivo Distrital disponga la especialización de estos juzgados, cuando lo justifique la carga procesal y una mejor administración de justicia. Artículo 55°, D.S. N° 017-93-JUS (02.06.93)

b. Competencia por razón de la materia. Esta competencia delimita el poder jurisdiccional teniendo en cuenta la naturaleza del conflicto objeto de la Litis y estas son:

- Las Salas Laborales Son competencia de las Salas Laborales las siguientes pretensiones: La acción popular en materia laboral, Impugnación de laudos arbitrales emanados de una negociación colectiva. – Conflictos de competencia promovidos entre juzgados de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial. – Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la ley; las quejas de derecho por denegatoria de recurso de apelación; la homologación de conciliaciones privadas. – Las demás que señale la Ley. Artículos 4° Ley N° 26636 (24.06.96) modificado por el Artículo 2° de la Ley N° 27242 (24.12.99), Artículo 42°, D.S. N° 017-93-JUS (02.06.93) 2.2.2 Los Juzgados de Trabajo Estos jueces conocen de las pretensiones individuales o colectivas por conflictos jurídicos sobre: – Impugnación del despido; Cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de hostigamiento sexual; Incumplimiento de disposiciones y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza; Pago de remuneraciones y beneficios económicos, siempre que excedan de 10 URP, que es equivalente al 10% de 1 UIT; La ejecución de resoluciones administrativas, sentencias emitidas por las Salas Laborales, laudos arbitrales firmes que ponen fin a los conflictos jurídicos o títulos de otra índole que la ley señale. Así, según el artículo 2° de la Resolución Administrativa N° 212-2001-PCSJLI/PJ (06.07.2001), los Juzgados de Trabajo se avocarán al conocimiento de las demandas de ejecución de resoluciones

administrativas en materia de seguridad social; Actuación de prueba anticipada sobre derechos de carácter laboral. – Impugnación de actas de conciliación celebradas ante las autoridades administrativas de trabajo, reglamentos internos de trabajo y estatutos sindicales; Entrega, cancelación o redención de certificados, pólizas, acciones y demás documentos que contengan derechos o beneficios laborales. – Conflictos intra e intersindicales. Indemnización por daños y perjuicios derivados de la comisión de falta grave que cause perjuicio económico al empleador, incumplimiento del contrato y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza por parte de los trabajadores. – Materia relativa al sistema privado de pensiones; Las demás que no sean de competencia de los Juzgados de Paz Letrados y los que la ley señale. (p.113-115)

Puntriano (2016) adiciona que:

Según el artículo 2° de la Ley N° 27021 se establece que los Juzgados de Trabajo son competentes para tramitar las demandas sobre nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral a que se refiere el artículo 178° del Código Procesal Civil, en vía de proceso ordinario laboral. En el Pleno Jurisdiccional Laboral 1997 se acordó respecto de la competencia: El juez de trabajo peruano podrá admitir la demanda interpuesta contra legación diplomática de Estado Extranjero u Organismo Internacional en tanto que de las pruebas acompañadas a ella no fluya de manera notoria su incompetencia; el juez de trabajo es competente para conocer la demanda sobre compensación por tiempo de servicios presentada por un obrero al servicio del Estado. Además, según el Pleno Jurisdiccional Laboral 2008 los jueces laborales son competentes para resolver las demandas de indemnización por daños y perjuicios originados por el incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de

trabajo (Acuerdo N° 5). El Acuerdo N° 8 del Pleno Jurisdiccional de 1999, por su parte, ha dispuesto que los juzgados de trabajo no son competentes para determinar las retenciones a cargo del empleador del Impuesto a la Renta y de cualquier otro tributo o aportación sobre los reintegros de remuneraciones ordenados pagar a favor del trabajador. La responsabilidad de establecer el monto de la retención corresponde al empleador. La segunda disposición complementaria, transitoria, derogatoria y final de la Ley N° 26513 (28.07.95) y el Título III del D.S. N° 002-97-TR establecen que los Juzgados Especializados de Trabajo y Salas Laborales conocen, agotada la vía interna, las cuestiones litigiosas que se promuevan entre las cooperativas de trabajadores y sus socios trabajadores en las materias asociativo-laborales. Los conflictos no basados en este vínculo asociativo laboral y que sean análogos a los que puedan surgir entre cualquier socio y las cooperativas de otras modalidades o tipos, siguen sometidos a la jurisdicción de los Juzgados y Salas Civiles.

- Los Juzgados de Paz Letrados. Estos conocen las pretensiones individuales sobre: Pago de remuneraciones, compensaciones y derechos similares que sean obligación del empleador y tengan expresión monetaria líquida hasta un máximo de 10 URP; Impugnación de las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador durante la vigencia de la relación laboral; Reconocimiento de los derechos comprendidos en el régimen de trabajo del hogar, cualquiera que fuere su cuantía; Materia relativa al Sistema Privado de Pensiones, incluida la cobranza de aportes previsionales retenidos por el empleador; las demás que la ley señale. Artículos 4° y 5°, Ley N° 26636 (24.06.96) y Artículo 57°, D.S. N° 017-93-JUS (02.06.93) modificado por el Artículo 3° de la Ley N° 27242 (24.12.99) 2.3. Competencia por razón de la función
- La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema,

es competente para conocer lo siguiente:

-Las Salas Laborales o Mixtas de las Cortes Superiores, son competentes para revisar los recursos de apelación contra las resoluciones expedidas por los Juzgados de Trabajo. • Los Juzgados Especializados de Trabajo, son competentes para conocer de los recursos de apelación contra las resoluciones expedidas por Juzgados de Paz Letrados en materia laboral. Artículos 4° y 5°, Ley N° 26636 (24.06.96)

c. Competencia por razón de la cuantía La competencia por razón de la cuantía está referida al valor económico del petitorio, en los casos que tengan expresión monetaria. Se determina con sujeción a las siguientes reglas: – El valor económico de la pretensión es el que resulta de la suma de todos los extremos que contenga la demanda, en la forma en que hayan sido liquidados por el demandante. – El valor comprende sólo la deuda principal de cada extremo, no así los intereses, costas, costos ni conceptos que se devenguen en el futuro. Artículo 6°, Ley N° 26636 (24.06.96) Si el valor de la pretensión excede de 10 unidades de referencia procesal (URP), compete a los Juzgados de Trabajo. Pero, si el concepto sólo alcanza a las 10 URP, son competentes los Juzgados de Paz Letrado (1 URP equivale al 10% de una UIT). (p.115, 118)

### **1.3.2. Indemnización por daño**

#### **1.3.2.1. Daño e indemnización**

Zeno (2012), conceptualiza el daño como “todo menoscabo material o moral que sufre una persona, ya en sus bienes naturales, ya en su propiedad o en su patrimonio, causado en contravención a una norma jurídica, y por el cual ha de responder otra” (p.13)

“El daño es todo detrimento que sufre una persona por la

inejecución de la obligación. El daño, para ser reparado, debe ser cierto; no eventual o hipotético. (García, 2012, p.9)

García (2012) en relación a la indemnización, menciona que “es una entidad mediante el cual se resarce daños y perjuicios y alcanza a todo el menoscabo económico sufrido por el perjudicado consistente en la diferencia que existe entre la situación del patrimonio que sufrió el agravio y la que tendría de no haberse realizado el hecho dañoso, bien por disminución efectiva del activo, bien por la ganancia perdida o frustrada, pero siempre comprendiendo en su plenitud las consecuencias del acto lesivo” (p.10)

Para que proceda la indemnización de daños y perjuicios se requiere la concurrencia de tres elementos:

a. La inejecución de la obligación, que es el elemento objetivo; La inejecución de la obligación El primer elemento, la inejecución de la obligación, no requiere mayores comentarios. El deudor, simplemente, incumple la obligación, o la cumple en forma parcial, tardía o defectuosa, sea por acción o por omisión. Corresponde al juez apreciar, en cada caso, la inejecución de la obligación, o su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso. Toca al acreedor, sin embargo, demostrar la existencia de la obligación, tratándose de las obligaciones de dar y de hacer y, en el caso de las obligaciones de no hacer, probar además el incumplimiento. En la misma medida, toca al deudor, en las obligaciones de dar y de hacer, demostrar el cumplimiento; así lo exige el artículo 1229 del Código Civil, y es por ello que el deudor puede retener el pago mientras no le sea otorgado el recibo correspondiente. (Palavecín, 2012; s, p.)

b. La imputabilidad del deudor, o sea el vínculo de causalidad entre el dolo y la culpa y el daño, que es el elemento subjetivo; La

imputabilidad del deudor La conexión entre el dolo o la culpa y el daño exige mayores comentarios. Para que el daño sea imputable se requiere un nexo causal entre la acción o la omisión del deudor y la inejecución de la obligación. Sólo interesa, para los efectos indemnizatorios, aquel daño que constituye una consecuencia del hecho o de la omisión que obliga a reparar. Advertimos que ha merecido escaso interés la elaboración de una teoría orgánica del nexo entre el hecho o la omisión por dolo o por culpa del deudor y el daño que origina y que da lugar a la indemnización. (Palavecín, 2012; s, p.)

Visintini, (2012) agrega que:

Ello obedece, por cierto, a que se trata de un problema muy complejo que puede superar todos los cálculos o previsiones. La difícil cuestión del nexo causal no puede recogerse en normas abstractas. El juez, en caso de duda, deberá apreciar todas las circunstancias, y su poder para hacerlo es soberano. La situación de imputabilidad del deudor está vinculada, en realidad, a los factores siguientes. Así como el dolo o la culpa determinan responsabilidad, la ausencia de culpa exonera de ella; el deudor en mora es responsable de los daños y perjuicios que ocasiona el retardo, mientras que el deudor no constituido en mora no incurre en responsabilidad; el deudor exonerado, por pacto, de responsabilidad, en los casos que la ley lo admite, no está obligado a indemnizar por los daños y perjuicios resultantes del incumplimiento, mientras que en ausencia de este convenio sí lo está. Sólo cabe observar que la prueba de la exoneración de responsabilidad corresponde al deudor. La inejecución de la obligación o su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso hace que se presuman, conforme al artículo 1329 del Código Civil, la culpa del deudor. (Visintini, 2012, p. 32)

c. El daño, pues la responsabilidad del deudor no queda comprometida si no cuando la inejecución de la obligación ha causado un daño al acreedor y el daño es todo detrimento que sufre una persona por la inejecución de la obligación. El daño, para ser reparado, debe ser cierto; no eventual o hipotético. Daño es sinónimo de perjuicio. Así lo establece la mayoría de las legislaciones modernas y el Código Civil Peruano. (Visintini, 2012, p. 32)

“Indemnizar quiere decir poner a una persona, en cuanto sea posible, en la misma situación en que se encontraría si no se hubiese producido el acontecimiento que obliga a la indemnización” (Osterling, 2008, p.32)

La indemnización por daño corresponde a la retribución que se le asigna a la persona afectada por un daño, y para que proceda la indemnización de daños y perjuicios se requiere la concurrencia de tres elementos:

- (i) La inejecución de la obligación, que es el elemento objetivo;
- (ii) La imputabilidad del deudor, o sea el vínculo de causalidad entre el dolo y la culpa y el daño, que es el elemento subjetivo; y
- (iii) El daño, pues la responsabilidad del deudor no queda comprometida si no cuando la inejecución de la obligación ha causado un daño al acreedor. (Osterling, 2008, p.32)

“La indemnización por daño surge efecto cuando “una persona causa a otra un daño, ya sea intencionalmente, por descuido o negligencia, o bien por el empleo de alguna cosa o aparato, maquinaria o instrumento, es responsable de las consecuencias dañosas que la víctima ha sufrido” (Osterling, 2008, p.32), en este sentido se dice que “una persona es civilmente responsable, cuando

alguien está obligado a reparar el daño material o moral que otro ha sufrido. La reparación del daño tiende primordialmente a colocar a la persona lesionada en la situación que disfrutaba antes de que se produjera el hecho lesivo” (Taboada, 2003, p.45).

Osterling, (2008) la norma jurídica ordena que aquella situación que fue perturbada, sea restablecida mediante la restitución si el daño se produjo por sustracción o despojo de un bien o por medio de la reparación de la cosa si ha sido destruida o ha desaparecido. Sólo cuando la reparación o la restitución no son posibles o cuando se trata de una lesión corporal o moral (el daño moral no es reparable propiamente), la obligación se cubre por medio del pago de una indemnización en numerario, con el que se satisface el daño material o moral causado a la víctima. (p.33)

La indemnización de daños y perjuicios en la esfera civil brinda un carácter de reparación y no una acción punitiva o sancionadora y son requisitos de la indemnización por daños los siguientes requisitos:

(i) que exista un incumplimiento culpable de la obligación, (ii) que no se pueda obtener el cumplimiento en forma específica, (iii) que se hayan producido daños o perjuicios, daño o daño emergente es la lesión que sufre el patrimonio, y perjuicio o lucro cesante la ganancia que no se obtiene con motivo del incumplimiento, y (iv) que exista nexo causal, sólo se han de indemnizar los daños que constituyen una consecuencia del hecho que obliga a la indemnización, siendo indiferente la teoría que se adopte al respecto, dado que en cada caso concreto puede acogerse cualquiera de los criterios doctrinales aplicables, según las condiciones del evento acaecido. (León, 2004, p. 78)



### 1.3.2.2. Tipo de indemnización

La teoría doctrinaria y el Código Civil establecen tres tipos de indemnización:

Daño emergente:

Viene determinado, de conformidad al artículo 1106 del Código Civil, por el valor de la pérdida que haya sufrido el perjudicado; es decir, el perjuicio sufrido en el patrimonio del perjudicado, los daños efectivos. En consecuencia, el daño emergente es una pérdida real y efectiva. (*De Trazegnies, 2005, p, 31*)

Vidal (2013) indica que daño emergente corresponde al “perjuicio efectivo sufrido en el patrimonio de la víctima, que ha perdido un bien o un derecho que ya estaban incorporados a ese patrimonio, por cuanto en el daño emergente el daño es real y efectivo, y no admite presunción de cómo se habrían sucedido los acontecimientos ni el supuesto de no haber tenido lugar el hecho dañoso.” (p.71)

Según Espinoza (2012) este tipo de daño in re ipsa es: “la pérdida que sobreviene en el patrimonio del sujeto afectado por incumplimiento de un contrato o por haber sido perjudicado por un acto ilícito, o como sostiene un sector autorizado de la doctrina italiana, es la disminución de la esfera patrimonial del dañado” (p.32)

De Trazegnies (2005) indica que el evento típico, que la casuística sobre despidos inconstitucionales muestra sobre este daño, es cuando el damnificado alega que no pudo pagar el préstamo bancario que tenía, a consecuencia del cese unilateral, en cuyo caso, debe de probar el *damnus emergens* y su cuantía, de lo contrario

esta pretensión resulta infundada por improbada, tal como lo estableció la Casación N° 699-2015-Lima que su argumento “Décimo Primero dice:

Si bien es cierto que existieron obligaciones impagas a entidades financieras que luego de los requerimientos correspondientes se han judicializado, afectándose lógicamente en algunos casos bienes del actor; también es cierto que, no existe pérdida patrimonial que se califique como daño emergente, en razón a que algunas de estas obligaciones han sido canceladas, además que no obra en autos que dichos bienes hayan sido objeto de remate judicial (...) Tampoco constituye daño emergente el pago de pensiones a la universidad, por tratarse (de) obligaciones familiares (...) Siendo así se puede concluir que tratándose el daño emergente la pérdida o menoscabo que se produce en el patrimonio de la persona, tal concepto no se ha acreditado en el presente proceso”.

En ese sentido, los abogados preventivos de empresas deben evaluar esta contingencia, pues, si la víctima pierde el inmueble hipotecado, o si demuestra que pagó intereses moratorios y gastos a consecuencia de su insolvencia por el despido sufrido, entonces, el conflicto se complica, puesto que esta contingencia sí califica como daño emergente. (Espinoza, 2012; p.27)

La doctrina es precisa en indicar que, si los daños presentes o futuros determinables no surgen en el momento del evento dañoso, no califica como daño emergente. Es por ello que, los beneficios o perjuicios que le pueda traer al trabajador un nuevo empleo, que se producen después del despido, no los podemos relacionar con el evento dañoso, son contingencias independientes y propias de la vida de cada quien (Espinoza, 212, p.54)

Lucro cesante:

Corresponde a los daños patrimoniales no sólo se han de computar las disminuciones que sufra el perjudicado en sus bienes patrimoniales existentes, sino también las ganancias dejadas de obtener: lucro cesante. (Taboada, 2003, p.51)

En el ordenamiento jurídico peruano se encuentra “recogido en el artículo 1106 del Código Civil por cuanto en la indemnización se ha de incluir "la ganancia que haya dejado de obtener" (De Trazegnies, p.32).

El principio básico para determinar el lucro cesante es el que éste se delimite por un juicio de probabilidad, pues tiene una significación económica; que trata de obtener la reparación de la pérdida de ganancias dejadas de percibir (Taboada, 2003, p.51).

El lucro cesante, como el daño emergente, debe ser probado; la dificultad que presenta el primero es que solo cabe incluir en este concepto los beneficios cubiertos, concretos, no incluye los hipotéticos beneficios o imaginarios sueños de fortuna (Vidal, 2013, p.32)

En el Derecho de Daños Laboral, el incumplimiento de un contrato de trabajo a consecuencia de un despido inconstitucional ordenado por el empleador, es la causa adecuada o nexo causal por la que el trabajador deja de percibir su remuneración y beneficios sociales, además, pierde la base de su bienestar individual y familiar, asimismo, se elimina el medio de realización de su persona, en la continuidad y ascenso laboral, ello lesiona además su dignidad como persona; todo esto, en el marco de la responsabilidad contractual, implica la transformación de la obligación incumplida en indemnizatoria. (Frugoli, 2012; p.71)

Zannoni (2005), adiciona que, en la responsabilidad contractual, ‘el deber de indemnización es efecto de la transformación de una obligación preexistente cuyo cumplimiento se ha hecho imposible por culpa del deudor’ Y es claro, pues ‘una obligación unía ya al autor del daño y a la víctima, pero la obligación de que se trata (la de reparar) es una obligación diferente que reemplaza a la primera. Existen sucesivamente dos obligaciones: la primera nace del contrato, la segunda de la responsabilidad contractual’ (p.44)

Frugoli (2012) menciona que, en cuanto a la cuantificación del *lucrum cessans*, hemos podido apreciar diversos argumentos de defensa de los sujetos procesales, y también ciertos criterios jurisprudenciales, que podemos resumirlos en los siguientes:

- i) El quantum se establece con referencia a las remuneraciones mensuales dejadas de percibir durante el tiempo del despido;
- ii) Se le agrega además los beneficios sociales perdidos;
- iii) Tomar como referencia la remuneración mínima vital (RMV), se le puede reconocer por lucro cesante;
- iv) A la remuneración dejada de percibir cabe descontar la RMV, aduciendo el deber de trabajar de la víctima;
- v) Fijar en un 60 % o 50 % de la remuneración que dejó de percibir, ya que es obligación del despedido reducir el daño mediante alguna otra fuente de trabajo que obtenga, por lo que se justificaría reducir el lucro cesante;
- vi) Si el demandante consiguió un nuevo empleo, de la remuneración que dejó de percibir, se detrae lo que actualmente percibe y se indemniza con referencia a la diferencia remunerativa. Si gana más no tendría derecho al lucro cesante y se le exonera al victimario de indemnizar; y
- vii) Deniegan el lucro cesante alegando que la víctima pudo trabajar. (p.67)

Daño moral:

“Constituye una noción dificultosa relativa e imprecisa que consiste en un sufrimiento o padecimiento psíquico, considerando como tales situaciones de impacto emocional, quebranto o sufrimiento psíquico o espiritual, impotencia, zozobra, ansiedad, angustia, inquietud, pesadumbre, temor o presagio de incertidumbre, y trastorno de ansiedad, adoptándose una orientación cada vez más amplia, con clara superación de los criterios restrictivos que limitaban su aplicación” (Taboada, 2003, p.52).

El daño moral no se encuentre específicamente recogidos en el Código Civil, y tradicionalmente se ha entendido, que tiene su encuadre en la expresión genérica de reparar el daño causado; para tal caso resulta preciso acreditarlos y a tal efecto la jurisprudencia viene señalando que no son necesarias pruebas objetivas, sobre todo en su aspecto económico, sino que ha de estarse a las circunstancias concurrentes. (De Trazegnief, 2005, p, 33) y de acuerdo a lo indicado por Espinoza, (2012) “este constituye el principal criterio jurisprudencial contenido en la sentencia dictada por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, que declara fundada la Casación Laboral N° 5423-2014 interpuesta en un proceso ordinario laboral de indemnización por daños y perjuicios”, (p.31)

Los artículos 1321 y 1322 del Código Civil, no prevén este tipo de daño a la persona, sin embargo, a la luz del principio reparatorio in integrum, si el despido inconstitucional causa daño al proyecto de vida, podemos traer supletoriamente su artículo 1985 a la responsabilidad contractual, y demandarse conjuntamente con otros daños.

Sin embargo hay que precisar el daño al proyecto de vida y el daño moral, En cuanto a la distinción entre daño moral y proyecto de vida, la Casación N° 4817-2013-Lambayeque, cumple con dicho cometido: “el daño moral, no compromete la libertad del individuo, porque constituye un daño psicosomático que afecta la esfera sentimental del sujeto en cuanto su expresión es el dolor, el sufrimiento, y es más bien un daño que no se proyecta al futuro, pues no está vigente durante la vida de la persona, tendiendo a disiparse, generalmente, con del tiempo

Norabuena (2014), indica que:

A criterio del supremo tribunal, existen determinadas circunstancias frente a las cuales el trabajador puede recurrir a la vía judicial solicitando una indemnización por daño moral, debido a que la indemnización tarifada fijada por la ley está prevista para todos aquellos daños ordinarios que se puedan presentar producto del despido arbitrario y no para los daños extraordinarios generados por la conducta maliciosa del empleador. Para el máximo colegiado, la conducta maliciosa del empleador es aquella que genera una afectación especialmente dañosa sobre la dignidad, el honor y la reputación del trabajador. En el caso materia de la citada sentencia, un trabajador sufrió la ruptura del vínculo laboral de una manera no arreglada a derecho, imputándole la comisión de faltas graves que no fueron acreditadas en su oportunidad. Con este tipo de fallo se instaura la posibilidad que el trabajador pueda pedir una indemnización por despido arbitrario o reposición, y además una indemnización por daño moral por el despido, siempre que el empleador hubiera cometido un acto antijurídico que haya dañado al trabajador, dijo el laboralista Germán Lora. Aquí, añadió, el trabajador debe demostrar el daño, porque el despido arbitrario o injustificado no siempre ocasiona daño moral. Por ello, lamentó que los jueces estén aceptando que un despido arbitrario o injustificado

genera de por sí un daño moral, lo cual, a su juicio, es incorrecto.  
(p.98)

### **Teorías doctrinarias de la indemnización por daño**

Las teorías doctrinarias respecto a la indemnización por daño se fundamentan en lo expresado por Espinoza (2012) que estas son:

(i)Teoría objetiva, que manifiesta que existe el daño desde que ocurre la acción u omisión, de decir desde su ocurrencia, por tanto, se hablan de la afectación del interés por el hecho ilícito, de acuerdo al derecho o bien jurídico menoscabado, por tanto, la indemnización por el daño ocasionado tiene su hecho generador a partir de la ocurrencia y por tanto no admite otros elementos para medir plazos y determinación de montos.

(ii)Teoría Cognoscitiva, que manifiesta que existe el daño cuando se manifiesta o es conocido, es decir a partir del conocimiento que la parte afectada manifiesta ante la autoridad o órgano jurisdiccional competente, por lo tanto, el daño ocurre como un resultado de la violación del derecho o interés vinculado al bien jurídicamente protegido y que se pone de manifiesto a partir de la manifestación expresa del hecho. En esta teoría no se discute el origen, sino la ilicitud del hecho generador, y para el caso de la indemnización bajo esta teoría corre a partir de la evidencia del hecho o la acreditación del hecho a ser sancionado. (. p.42)

En relación al pago de la indemnización de daños y perjuicios, corresponde, Osterling (2008), para que haya un daño contractual resarcible no basta que se incumpla la obligación y que el incumplimiento sea imputable al deudor. Es necesario, además, que el incumplimiento produzca un perjuicio. Toda reclamación de daños y perjuicios, aunque se funde en un derecho inobjetable a

exigirlos, requiere la prueba de su existencia. Para declarar la responsabilidad no basta comprobar judicialmente la infracción de la obligación; es preciso demostrar la existencia de los daños y perjuicios. (p.71)

Puntriano (2016) dice que, el art. 1331 del Código Civil determina que "la prueba de los daños y perjuicios y de su cuantía también corresponde al perjudicado por la inejecución de la obligación, o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso". (p.87)

Por ello, el incumplimiento de un contrato y necesariamente el derecho a una indemnización, tiene que haber un daño. La responsabilidad civil, a diferencia de la responsabilidad penal, no es punitiva. Así, si el deudor incumple su obligación por dolo o por culpa y el acreedor no sufre daño alguno, entonces no hay lugar a la indemnización; por ejemplo, cuando el mandatario no adquiere las acciones que le encomendó comprar su mandante y éstas bajan de valor en el mercado, siendo posible obtenerlas por un precio inferior. (Puntriano, 2016, p. 88)

El principio general admite, sin embargo, excepciones. Las excepciones más frecuentes se presentan en las obligaciones con cláusula penal y en las obligaciones de dar sumas de dinero. Cuando se ha estipulado la obligación con cláusula penal, el acreedor, al menos teóricamente, no tiene que probar el monto de los daños y perjuicios que le ha irrogado el incumplimiento (artículo 1343 del Código Civil). (Osterling, 2008, p.77)

La indemnización de daños y perjuicios en el Código Civil Peruano siempre se traduce en el pago de una suma de dinero, pues es el dinero el denominador común de cualquier valor económico.



Advertimos, sin embargo, que esta solución no se acepta unánimemente, pues algunos tratadistas piensan que la Indemnización de Daños y Perjuicios se puede condenar, a veces, a reparaciones más adecuadas al perjuicio causado y, además, la indemnización de daños y perjuicios, como equivalente, es concedida por el Código Civil Peruano sólo en la forma de un capital y no de una renta vitalicia, como sucede, en algunos casos, en la legislación francesa. (Osterling, 2008, p.78)

“El juez no tiene en el Perú la libertad para ordenar el pago de la reparación más apta. La regla de que la indemnización siempre se traduce en el pago de una suma de dinero tiene una excepción: en el caso de la cláusula penal es posible que el acreedor y el deudor estipulen que, por la inejecución, mora o violación de un pacto determinado, la reparación esté constituida por una prestación distinta al dinero. La reparación, en estos casos, puede consistir en cualquier obligación de dar o en una obligación de hacer o de no hacer”. (Puntriano, 2016, p. 89)

### **1.3.2.3. La Determinación de los daños y perjuicios**

Puntriano (2016) indica que, “el problema de los daños y perjuicios por la inejecución de las obligaciones emanadas del contrato conduce a decidir si ellos deben determinarse según el día en que se produjo la inejecución o según el día en que se dicta la sentencia condenatoria. El tema es de singular importancia, pues estando constituida la indemnización generalmente por una suma de dinero, ella puede ser insuficiente, si se calcula su cuantía al día en que se produjo el daño, para reparar los perjuicios el día de la sentencia. El problema está vinculado a la devaluación monetaria y al alza de los materiales, mano de obra y, en general, de los bienes objeto de la

obligación” (p.86)

A juicio de León (2004), “la indemnización, debe ser igual al valor del perjuicio en el día en que se dicte la sentencia condenatoria: ella debe permitir que el acreedor, sin desembolsos adicionales, reponga las cosas al estado en que debían encontrarse de haberse cumplido la obligación. De lo contrario no se resarciría íntegramente el daño. Y no se diga que el mayor valor de los materiales y mano de obra obedece a la devaluación monetaria. No puede aducirse que el aumento de perjuicio no es causado por la culpa del responsable, sino por la baja del poder adquisitivo de la moneda”. (p.41)

#### **1.2.3.4. La Prueba de los Daños y Perjuicios**

Espinoza (2012) indica que:

El Código Civil Peruano presume que la inexecución de la obligación obedece a culpa leve del deudor (artículo 1329). Si el deudor pretende exonerarse de responsabilidad deberá probar que la prestación llegó a ser imposible sin su culpa, y que, por tanto, la obligación se ha extinguido. Si el acreedor, por su parte, pretende que el incumplimiento de la obligación obedece a dolo o culpa inexcusable del deudor y, por consiguiente, que éste también responde de los daños y perjuicios imprevistos, deberá demostrarlo (artículo 1330). Pero sea cual fuere la situación, y no obstante la presunción de culpa leve, la carga de la prueba de los daños y perjuicios y de su cuantía corresponde al acreedor (artículo 1331). La evaluación del daño depende de una serie de factores complejos, muchas veces difíciles de acreditar: precios, valorizaciones, créditos, demandas comerciales, etc. La prueba es en algunos casos sencillos y en otros muy compleja. Si el incumplimiento de la obligación origina la quiebra del acreedor, su arresto por no haber

prestado alimentos o un incumplimiento contractual, entonces los hechos no serán de difícil probanza; siempre y cuando se demuestre, por cierto, el nexo de causa a efecto entre el incumplimiento del deudor y el sub- siguiente incumplimiento del acreedor frente a un tercero. En otros casos la prueba del daño no es tan sencilla. Por otra parte, la necesidad de una prueba rigurosa por parte del acreedor también aumenta o disminuye en razón de que se trate de un daño emergente o de un lucro cesante. La prueba es más severa cuando se exige el pago de una indemnización por el daño emergente, porque ella es directa y, desde luego, generalmente más sencilla. Para el lucro cesante el rigor deberá disminuir, porque la prueba directa se hace más difícil; tratándose de hechos futuros el juez, muchas veces, deberá contentarse con presunciones. Aquí insistimos una vez más en que el acreedor queda relevado de la prueba de los daños y perjuicios cuando se trata de los intereses moratorios por el retraso en dar una suma de dinero. Si no hay pacto, el retraso se repara con el interés legal. Y si hay pacto, con el interés convencional moratoria. Pero ninguno de estos dos casos obliga al acreedor a demostrar los daños y perjuicios que ha sufrido por la inejecución (artículo 1324). Y la misma regla prevalece tratándose de las obligaciones con cláusula penal. Cuando se ha estipulado una cláusula penal el acreedor también queda relevado de la obligación de probar los daños y perjuicios, con la limitación, en el caso singular de la legislación peruana, del artículo 1346 del Código Civil, que autoriza al juez, a solicitud del deudor, a reducir equitativamente la pena cuando sea manifiestamente excesiva. (p.118)

Espinoza (2012) adiciona que “la actuación de las pruebas constituye un elemento clave en un proceso laboral por cese indebido, sobre todo porque constituye la base para determinar la

sentencia y estas en el proceso deben lograr acreditar el hecho generador y poder imputar el hecho a una persona o personas determinadas; así se debe tener en cuenta lo siguiente:

- a. Las pruebas deben acreditar la inejecución de la obligación
- b. Las pruebas deben determinar la imputación del autor en forma definida
- c. Pruebas deben determinar el vínculo de causalidad entre el dolo, culpa daño como elemento subjetivo
- d. Las pruebas deben determinar un daño al trabajador
- e. Pruebas presentadas deben estar relacionadas con el daño
- f. Pruebas deben determinar la consecuencia inmediata del hecho
- g. Pruebas determinar un nexo causal
- h. Las pruebas que sustentan el petitorio se fundamenta en el marco jurídico actualizado
- i. Petitorio con fundamentación pertinente entre el marco jurídico y las pruebas presentadas.” (p.119)

## **1.4 Formulación del Problema**

¿Cuál es la relación entre el cese laboral indebido y la indemnización por daño en la Unidad Ejecutora 301 - Educación Bajo Mayo-San Martín, tramitadas ante el juzgado civil de Tarapoto, años 2015-2016?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **1.5.1. Teórica**

De acuerdo a lo establecido por De Trazegnief (2005), el cese laboral ocurre cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique, pudiendo el trabajador denunciar el hecho y solicitar indemnización por daño, independientemente de su reposición laboral (p.76), por tanto desde este concepto teórico, la presente investigación se justifica pues analizará desde la doctrina las relaciones entre la indemnización por daño y el cese laboral indebido, donde entre otras, se validará lo expresado por este autor, para que a la luz de los resultados plantear juicios de valor de la actuación de las partes en los procesos que serán analizados.

### **1.5.2. Práctica**

Los derechos fundamentales son elementos de la garantía judicial en un Estado de Derecho, y el trabajo constituye uno de ellos, y por tanto toda vulneración que ocurra al ejercicio del derecho al trabajo, constituye un acto que debe ser investigado por las autoridades jurisdiccionales; y más aún cuando desde la práctica se observa que los ceses indebidos de los trabajadores, y por consiguiente la ruptura del vínculo laboral afecta no sólo al trabajador, sino también a su familia y la sociedad. Por eso desde la práctica al analizar las relaciones entre la indemnización por daño y el cese indebido, tomando como dimensiones el petitorio de la demanda y la actuación de las pruebas en los procesos judiciales

laborales sobre resarcimiento de daños, contribuirá a desarrollar aspectos procesales y jurídicos para que quienes estén involucrados tengan elementos de análisis de cómo se viene llevando a cabo estos procesos.

#### **1.5.3. Metodológica**

La investigación plantea desarrollar una metodología correlacional para contrastar las variables en estudio, por tanto la investigación se justifica desde el campo de la investigación científica, pues se validarán los instrumentos de recojo de información planteados para analizar las relaciones entre las variables en estudio y las dimensiones que los componen, en este caso la indemnización por daño y el cese laboral indebido, analizado desde el petitorio de la demanda y la actuación de las pruebas.

#### **1.5.4. Social**

Los trabajadores como integrantes de la sociedad constituyen el elemento base de toda administración de justicia en el campo laboral, por tanto investigar las relaciones entre la indemnización por daño y el cese indebido, contribuirá a que quienes se vean afectados por este tipo de vulneración de derechos conozcan los elementos de actuación que conduzcan a que los procesos sean llevados con justicia, probidad y predictibilidad en el marco de la doctrina y los principios jurídicos inherentes a estos casos; y por tanto el conocimiento que aportará la investigación justifica la investigación desde el campo social.

#### **1.5.5. Por conveniencia**

La conveniencia de la investigación radica en que los resultados que se obtendrán será de utilidad para quienes interactúan en los procesos laborales por cese laboral indebido, de una parte los magistrados, que contarán con información analítica sobre las relaciones entre las variables en estudio para tomar en cuenta la momento de adoptar sus decisiones, los abogados litigantes que al igual que el caso anterior

contarán con información procesada para ver las falencias que incurren al momento de petitionar una indemnización por daño.

## **1.6 Hipótesis**

Hipótesis Afirmativa: La relación entre el cese laboral indebido y la indemnización por daño en la Unidad Ejecutora 301-Educación Bajo Mayo-San Martín, tramitadas ante el juzgado civil de Tarapoto, años 2015-2016, es reparadora y patrimonial.

Hipótesis Negativa: La relación entre el cese laboral indebido y la indemnización por daño en la Unidad Ejecutora 301-Educación Bajo Mayo-San Martín, tramitadas ante el juzgado civil de Tarapoto, años 2015-2016, no es reparadora y no es patrimonial.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1. General**

Determinar la relación entre el cese laboral indebido y la indemnización por daño en la Unidad Ejecutora 301-Educación Bajo Mayo-San Martín, tramitadas ante el juzgado civil de Tarapoto, años 2015-2016.

### **1.7.2. Específicos**

- Establecer la relación entre tipo de cese laboral indebido y la indemnización por daño en la Unidad Ejecutora 301-Educación Bajo Mayo-San Martín, tramitadas ante el juzgado civil de Tarapoto, años 2015-2016. Mediante el instrumento de ficha de análisis documental.
- Establecer la relación entre sanción impuesta en cese laboral indebido y la demanda de indemnización por daño en el juzgado civil de Tarapoto, años 2015-2016. Mediante el instrumento de ficha de análisis documental.

- Identificar la tipología de la indemnización por daño en las sentencias por cese laboral indebido en la Unidad Ejecutora 301 – Educación Bajo Mayo – San Martín, tramitadas ante el juzgado civil de Tarapoto, años 2015-2016. Mediante el instrumento de guía de entrevista a los trabajadores demandantes.



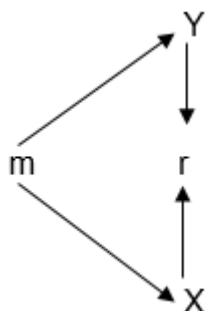
## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de la Investigación

Correlacional; tal como lo manifiesta Hernández, Fernández y Baptista (2012) que. Indica que estos diseños se fundamentan en el atributo que otorga al investigador, para identificar las relaciones entre los fenómenos, hechos o acciones puestas en estudio (variables) para que, a partir de ello poder inferir el nivel de influencia o insuficiencia de ellas, determinando el grado de relaciones existentes. En ese contexto la investigación planteada pretende establecer la relación entre la indemnización por daño, analizando el petitorio de las demandas y la actuación de las pruebas y los ceses laborales indebidos en el Juzgado Civil de Tarapoto.

También, en función de los especificado por Hernández, et al (2012), nuestra investigación también es descriptiva, pues plantea analizar desde la realidad objetiva los elementos conformantes, sus características de cada una de las variables en estudio, efectuando una descripción de los elementos que lo conforman.

Se presenta el esquema siguiente:



Donde:

Y= Cese laboral indebido

X= Indemnización por daño

m= Muestra

r = Relación

.

## **2.2. Variables, Operacionalizacion de las Variables**

Variable I: Cese laboral indebido

Variable II: Indemnización por daño

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables*

Variable I	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Cese laboral indebido</b>	Despido del trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique” (De Trazegnief, F, 2005, p.76).	Determinación judicial en las solicitudes de indemnización por daño en cese laboral indebido cuantificada a partir de la información contenida en los expedientes judiciales.	Tipo de cese laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>•El cese laboral fraudulento o incausado</li> <li>•El cese laboral por inejecución de la obligación de empleador</li> <li>•El cese laboral sustentada en la actuación de pruebas</li> <li>•El cese laboral sustentado en los argumentos jurídicos establecidos por ley</li> </ul>	Nominal
			Sanción impuesta	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Se impone indemnización por daño a favor del trabajador</li> <li>•La indemnización impuesta determina el daño emergente, lucro cesante y/o daño moral de manera expresa</li> <li>•La determinación impuesta exige al empleador al cumplimiento de la obligación de forma inmediata</li> <li>•La determinación de la indemnización corresponde a los montos solicitados en la demanda.</li> <li>•Petitorio determinación específica del autor</li> <li>•Petitorio se fundamenta en el marco jurídico actualizado</li> <li>•Petitorio con fundamentación pertinente entre el marco jurídico y las pruebas presentadas</li> </ul>	

Variable II	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Indemnización por daño</b>	Retribución que se le asigna a la persona afectada por un daño, en cuanto sea posible, en la misma situación en que se encontraría si no se hubiese producido el acontecimiento que obliga a la indemnización” (Osterling F, 2008, p.32)	Conjunto de procesos tendientes a lograr el pago de o reparación de un daño, analizando los expedientes judiciales en función del tipo de indemnización y la actuación de las pruebas	<p>Tipo de Indemnización</p> <p>Actuación de las pruebas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El tipo de indemnización está fundamentada en el petitorio de la demanda</li> <li>• Causal del hecho generador determina el tipo de indemnización</li> <li>• Petitorio explicita el daño emergente</li> <li>• Petitorio explicita el lucro cesante</li> <li>• Petitorio explicita el daño moral</li> <li>• Las pruebas determinan la inejecución de la obligación</li> <li>• Las pruebas determinan la imputación del autor definida</li> <li>• Pruebas determinan el vínculo de causalidad entre el dolo, culpa daño como elemento subjetivo</li> <li>• Las pruebas determinan un daño al trabajador</li> <li>• Pruebas relacionadas con el daño</li> <li>• Pruebas determinan la consecuencia inmediata del hecho</li> <li>• Pruebas determinan un nexo causal</li> <li>• Petitorio determinación específica del autor</li> <li>• Petitorio se fundamenta en el marco jurídico actualizado</li> <li>• Petitorio con fundamentación pertinente entre el marco jurídico y las pruebas presentadas</li> </ul>	Nominal

*Fuente:* Elaboración propia

## **2.3. Población y Muestra**

### **2.3.1. Población.**

La población lo constituyen los 32 casos judiciales de solicitudes de indemnización por daño en cese laboral indebido en la Unidad Ejecutora 301-Educación Bajo Mayo-San Martín, tramitados ante el juzgado civil de Tarapoto en los años 2015 - 2016 y que están resueltos a la fecha.

### **2.3.2. Muestra.**

Contando con una población finita pequeña, es decir de 32 casos judiciales de solicitudes de indemnización por daños en cese laboral, no se aplicó ninguna metodología estadística ni probabilística para determinar la muestra a estudiar, pues el tamaño poblacional es igual al tamaño muestral, es decir nuestra muestra está conformada por 32 casos judiciales. Tampoco se aplicó criterios de inclusión o exclusión.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

### **2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica de análisis documental**

Esta técnica, tal como afirma Sarmiento (2016) se aplica cuando las variables en estudio tiene definida de manera previa sus indicadores a ser evaluados, pero a la vez, para validarlos es necesarios contrastarlos con hechos pre-existentes, que pueden ser expedientes, literatura o casos ocurridos, y en nuestro caso lo que se busca es analizar el cese laboral indebido y la indemnización por daño en las sentencias donde la Unidad Ejecutora 301-Educación Bajo Mayo-San Martín es parte de ella, tramitados ante el juzgado civil de Tarapoto en los años 2015 – 2016.

## **Técnica de entrevista**

Esta técnica, tal como afirma Sarmiento (2016) se aplica cuando se necesita conocer la perspectiva, valoración cualitativa o algún atributo de las variables en estudio, y estas contienen por lo tanto preguntas abiertas, cerradas o ambas a la vez, sobre las cuales una población determinada brindará la respuesta correspondiente. En nuestro caso, se busca conocer las características de las denuncias por cese laboral indebido y la indemnización por daño realizadas por los trabajadores de la Unidad Ejecutora 301-Educación Bajo Mayo-San Martín, tramitados ante el Juzgado Civil de Tarapoto en los años 2015 – 2016.

## **Instrumento: Ficha de análisis documental**

Para la técnica del Análisis Documental, el instrumento aplicado corresponde al Ficha de Análisis Documental, el mismo que contiene todos los indicadores o ítems que conforman las variables en estudio y sus dimensiones de las que se encuentran constituidas. Este instrumento fue elaborado en función de la operacionalización de las variables y las teorías relacionadas al tema, cuya autoría corresponde a la investigadora.

El instrumento consta de 22 ítems, distribuidos a razón de 11 por cada una de las variables. La distribución por cada dimensión es: Dimensión: Tipo de Cese Laboral 4 ítems, Dimensión: Sanción impuesta 7 ítems, Dimensión Tipo de Indemnización 5 ítems, Dimensión Actuación de las Pruebas 6 ítems.

La determinación de la ocurrencia o ausencia de un ítem en las sentencias por cese laboral indebido, está determinada de forma dicotómica, donde se asume la valoración 1 para NO, y 2 para SI.

Los valores de ocurrencia se expresan en función de la frecuencia observada para cada uno de ellos y porcentualmente, así como la valoración final se expresa a partir del promedio de cada variable o dimensión según corresponda.

## Instrumento: Guía de entrevista

El instrumento para la técnica de la Entrevista fue la Guía de Entrevista, la misma que está conformada por 5 preguntas cerradas 5 preguntas abiertas, con la finalidad en el primer caso de identificar la ocurrencia del indicador, y la segunda para describir o fundamentar cada respuesta. Este instrumento se aplicó a los trabajadores que plantearon denuncias por cese laboral indebido y que ha solicitado entre otros aspectos indemnización por daño.

**Tabla 2:**

*Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos*

<i>F</i>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Fuente/Informantes</b>
<i>u</i>			
<i>e</i>			Constituyen la fuente para esta técnica
<i>n</i>			los expedientes judiciales por solicitud
<i>t</i>			de indemnización por daño en cese
<i>e</i>			laboral indebido, en donde se revisaron
:	<b>Análisis</b>	Ficha de	el cumplimiento o no de cada indicador
<i>E</i>	<b>Documental</b>	Análisis	de las variables en estudio
<i>l</i>		Documental	
<i>a</i>			
<i>b</i>			
<i>o</i>			
<i>r</i>			La fuente para esta herramienta son los
<i>a</i>			trabajadores que interpusieron demandas
<i>c</i>	<b>Entrevista</b>	Guía de	por indemnización por cese laboral
<i>i</i>		entrevista	indebido.
<i>ó</i>			
<i>n</i>			
<i>p</i>			
<i>ropia</i>			

### 2.4.2. Validación

Esta acción se efectuó utilizando la técnica del Juicio de Expertos, el mismo que consiste en someter a evaluación los instrumentos de recojo de información, en este caso la Ficha de Análisis Documental y la Guía de

Entrevista, a juicio de tres profesionales del campo del Derecho y con conocimiento de metodología de investigación científica, quienes dieron su valoración si ambos instrumentos son válidos para la consecución de los objetivos que se plantea la investigación.

**Tabla 3**

*Validación del instrumento de la investigación*

Experto	Valoración numérica (escala 1-5)	Valoración
EXPERTO 1	4.6	92.00%
EXPERTO 2	4.8	96.00%
EXPERTO 3	4.7	94.00%
PROMEDIO	4.7	94.00%

*Fuente: Fichas de validación*

Elaboración propia

De acuerdo a lo indicado por Sarmiento, J (2016), la validación por Juicio de Expertos para ser considerada como apropiada para el desarrollo de una investigación debe tener una valoración igual o mayor a 85%, independientemente de los atributos que sean evaluados, en nuestro caso el valor fue de 94.0%, por tanto, se asume que los instrumentos validados nos permiten lograr los objetivos de la investigación.

### **2.4.3. Confiabilidad**

La confiabilidad de la investigación fue determinada analizando los datos recogidos con la Ficha de Análisis Documental para cada una de las variables en estudio, para lo cual se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach.

Esta prueba, tal como lo indica Sarmiento (2016), estima la fiabilidad de un instrumento con valores cuantitativos que se espera brinden la misma información si vuelve a ser medida por otro investigador, donde el valor alfa oscila entre 0 – 1, y cuanto más se acerque a la unidad será más confiable los datos analizados, siendo el valor mínimo a aceptar de 0.7.



**Tabla 4**

*Confiabilidad de la Investigación*

Variable	Alfa de Cronbach
Cese laboral indebido	0.0801
Indemnización por daño	0.824
n° de casos evaluados	32

*Fuente:* Datos Expedientes Judiciales procesados con SPSS 23.0

Elaboración propia

Métodos de análisis de datos:

Los métodos de análisis de datos corresponden a aquellos que determina la estadística aplicada, determinando para ello un conjunto de pasos en función de la data recogida con los instrumentos de la investigación, que son:

- Elaboración de base datos, para ello se utilizó el software Excel, donde se confeccionó una tabla de doble entrada, en donde en las columnas se configuran cada uno de los expedientes que conforman la muestra en estudio y en las filas cada uno de los indicadores que conforman las variables.
- Compilación de información en base de datos, para lo cual los valores de cada ficha de análisis documental se registraron en la base de datos previamente elaborada, consignando su ocurrencia con el número 2 y su ausencia con el número 1.
- Aplicación de estadístico de prueba, que consistió en trasladar los datos consignados en la base de datos en el software informático SPSS 23.0, donde se analizó la información utilizando el estadístico de Chi cuadrado con la finalidad de contrastar la validez o rechazo de la hipótesis de la investigación, en función de la significancia asintótica de 2 caras.
- Contrastación de estadísticos calculados con estadístico tabulado, que permiten corroborar la información del Chi cuadrado calculado con el software

informático SPSS 23.0 con los valores de su tabla correspondiente, con un nivel de significancia de 0.05.

- Elaboración de gráficos y tablas, con la finalidad de poder describir los resultados, se elaboraron gráficos y tablas para cada uno de los objetivos de la investigación.
- Explicación y Descripción de los resultados, acción que consistió en explicar cada una de las tablas y gráficos elaborados utilizando los contenidos de las teorías relacionadas al tema, describiendo en función de cada uno del ítem que lo componen, de tal manera que permita fundamentar la discusión de los resultados.

## **2.5. Aspectos éticos**

Se cumplió con la normatividad de la Universidad César Vallejo, demostrando responsabilidad en el procesamiento de los datos que se obtendrán al aplicar los instrumentos de recolección. Por lo que la presente investigación, será aplicada por el propio autor de la misma, asimismo la información recolectada se tratará con mucha cautela a fin de no perjudicar. Así mismo se respetará los derechos de autor, teniendo en cuenta las normas APA 6ª Ed.

### III. RESULTADOS

#### Del Objetivo General

**Tabla 5**

*Tabla de contingencia del cese laboral indebido y la indemnización por daño*

		Indemnización por daño		Total
		NO	SI	
Cese Laboral Indebido	NO	Recuento	1	0
		Recuento esperado	,0	1,0
	SI	Recuento	0	31
		Recuento esperado	1,0	30,0
Total		Recuento	1	31
		Recuento esperado	1,0	31,0

*Fuente:* Datos de Expedientes Judiciales analizados con SPSS 23.0

**Tabla 6**

*Prueba de chi cuadrado entre el cese laboral indebido y la indemnización por daños*

	Valor	Gl	Sig. Asintótica (2 CARAS)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	32,000	1	,000
<b>Razón de verosimilitud</b>	8,900	1	,000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	31,000	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	32		

*Fuente:* Datos de Expedientes Judiciales analizados con SPSS 23.0

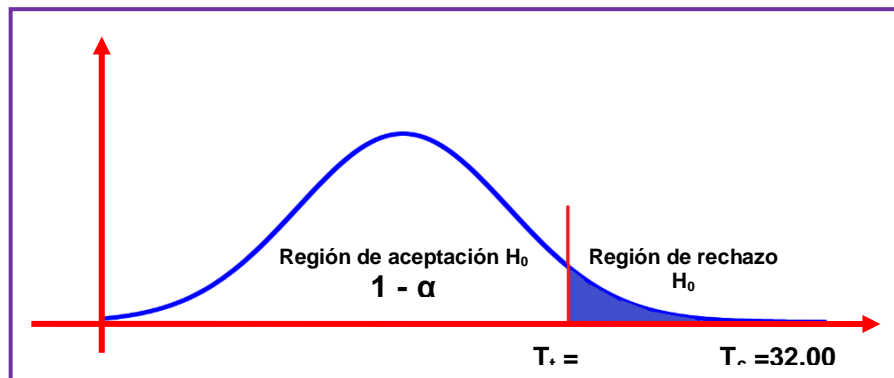
La Tabla 5 nos muestra la tabla de contingencia entre las variables Cese Laboral Indebido e Indemnización por Daño, a partir del cual se desarrolla la prueba de Chi Cuadrado expresado en la Tabla N° 6, donde se puede apreciar que la significancia asintótica de dos caras es 0.0 y el valor de Chi cuadrado es 32.0, la Razón de verosimilitud 8.90 y la Asociación lineal por lineal 31.00

Según lo expresado por Sarmiento, (2016), la aplicación de la prueba de Chi Cuadrado utilizando el software SPSS nos determina que las variables son dependientes cuando el valor de la significancia asintótica es igual a 0.0. Sin embargo, también se puede determinar dependencia entre variables cuando este valor fluctúa entre 0.0 y 0.05. Para nuestro caso, el valor de la significancia asintótica es 0.0, por tanto, las variables no son independientes y por tanto se encuentran relacionadas entre sí.

Sarmiento, (2016) también menciona que, para corroborar los valores expresados en la significancia asintótica de dos caras, se somete el valor del Chi cuadrado al siguiente criterio de decisión:

Si el valor de  $\chi^2_t > \chi^2_c$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza  $H_i$ , con un nivel de significancia de ( $\alpha=0,05$ )

El valor de  $\chi^2_t = 3.8415$  y el valor de  $\chi^2_c = 32.00$ , entonces se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_i$  que dice: La relación entre el cese laboral indebido y la indemnización por daño en la Unidad Ejecutora 301-Educación Bajo Mayo-San Martín, tramitadas ante el juzgado civil de Tarapoto, años 2015-2016, es reparadora y patrimonial.



**Figura 1:** Campana de Gauss para la Hipótesis General

*Fuente:* Datos de Expedientes Judiciales analizados con SPSS 23.0

**Tabla 7**

*Tabla de contingencia tipo de cese laboral indebido y la indemnización por daño*

		Indemnización por daño		Total
		NO	SI	
<b>Tipo de cese laboral indebido</b>	NO	Recuento	0	2
		Recuento esperado	,1	2,0
	SI	Recuento	1	30
		Recuento esperado	,9	30,0
	<b>Total</b>	Recuento	1	32
		Recuento esperado	1,0	32,0

*Fuente:* Datos de Expedientes Judiciales analizados con SPSS 23.0

**Tabla 8:**

*Prueba de Chi cuadrado tipo de cese laboral indebido y la indemnización por daño*

	Valor	gl	Sig. Asintótica (2 caras)
<b>Chi-Cuadrado de Pearson</b>	,069	1	,693
<b>Razón de verosimilitud</b>	,131	1	,717
<b>Asociación lineal por lineal</b>	,067	1	,596
<b>N° de casos válidos</b>	32		

*Fuente:* Datos de Expedientes Judiciales analizados con SPSS 23.0

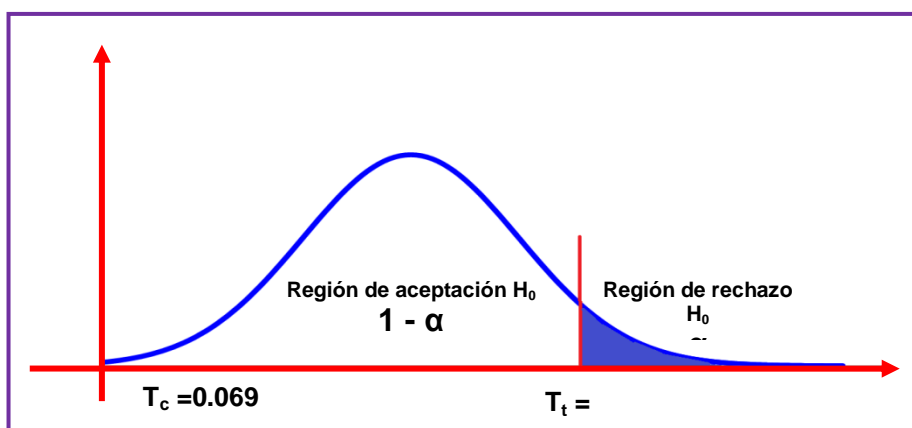
La Tabla 7 nos muestra la tabla de contingencia entre las variables Tipo de Cese Laboral Indebido e Indemnización por Daño, a partir del cual se desarrolla la prueba de Chi Cuadrado expresado en la Tabla N° 8, donde se puede apreciar que la significancia asintótica de dos caras es 0.093 para el Chi cuadrado de Pearson, 0.017 para la Razón de verosimilitud y la Asociación lineal por lineal de 0.096. El valor de Chi cuadrado es 0.069, la Razón de verosimilitud 0.131 y la Asociación lineal por lineal 0.67

Según lo expresado por Sarmiento, (2016), la aplicación de la prueba de Chi Cuadrado utilizando el software SPSS nos determina que las variables son dependientes cuando el valor de la significancia asintótica es igual a 0.0. Sin embargo, también se puede determinar dependencia entre variables cuando este valor fluctúa entre 0.0 y 0.05. Para nuestro caso, el valor de la significancia asintótica es mayor a 0.05, por tanto, las variables son independientes y por tanto no se encuentran relacionadas entre sí.

Sarmiento (2016) también menciona que, para corroborar los valores expresados en la significancia asintótica de dos caras, se somete el valor del Chi cuadrado al siguiente criterio de decisión:

Si el valor de  $\chi^2_t > \chi^2_c$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ , con un nivel de significancia de ( $\alpha=0,05$ )

El valor de  $\chi^2_t = 3.8415$  y el valor de  $\chi^2_c = 0.069$ , entonces se determina que dice: No existe relación entre tipo de cese laboral indebido y la indemnización por daño en la Unidad Ejecutora 301-Educación Bajo Mayo-San Martín, tramitadas ante el Juzgado Civil de Tarapoto, años 2015-2016, mediante el instrumento de ficha de análisis documental.



**Figura 2:** Campana de Gauss para la Hipótesis Específica 1

*Fuente:* Datos de Expedientes Judiciales analizados con SPSS 23.0

**Tabla 9**

*Tabla de contingencia de la sanción impuesta en cese laboral indebido y la indemnización por daño*

			Indemnización por Daño		Total
			NO	SI	
Sanción Impuesta en Cese Laboral Indebido	NO	Recuento	1	3	4
		Recuento esperado	,1	3,9	4,0
	SI	Recuento	0	28	28
		Recuento esperado	,9	27,1	28,0
Total		Recuento	1	31	32
		Recuento esperado	1,0	31,0	32,0

*Fuente:* Datos de Expedientes Judiciales analizados con SPSS 23.0

**Tabla 10**

*Prueba de Chi cuadrado entre sanción impuesta en cese laboral indebido y la indemnización por daño*

	<b>Valor</b>	<b>gl</b>	<b>Sig. asintótica (2 caras)</b>
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	7,226	1	,003
<b>Razón de verosimilitud</b>	4,401	1	,036
<b>Asociación lineal por lineal</b>	7,000	1	,008
<b>N de casos válidos</b>	32		

*Fuente:* Datos de Carpetas Fiscales procesados con SPSS 23.0

La Tabla 9 nos muestra la tabla de contingencia entre las variables Tipo de Cese Laboral Indebido e Indemnización por Daño, a partir del cual se desarrolla la prueba de Chi Cuadrado expresado en la Tabla 10, donde se puede apreciar que la significancia asintótica de dos caras es 0.003 para el Chi cuadrado de Pearson, 0.036 para la Razón de verosimilitud y la Asociación lineal por lineal de 0.008. El valor de

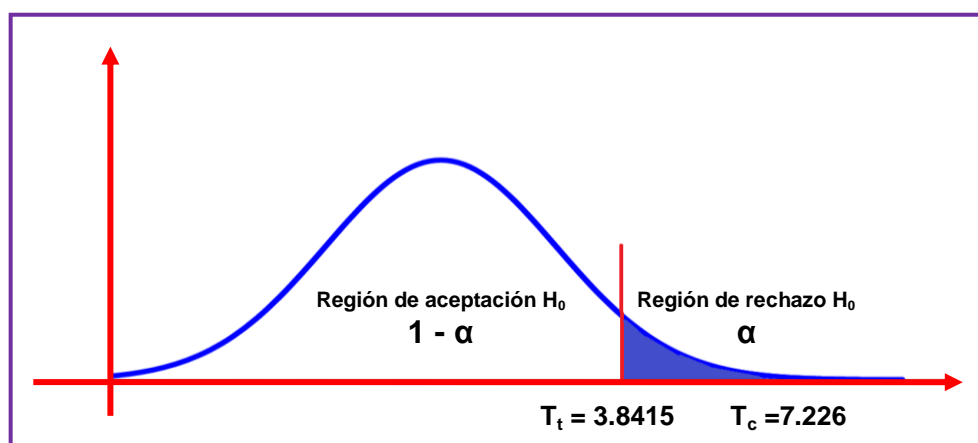
Chi cuadrado es 7.226, la Razón de verosimilitud 4.401 y la Asociación lineal por lineal 7.00

Según lo expresado por Sarmiento (2016), la aplicación de la prueba de Chi Cuadrado utilizando el software SPSS nos determina que las variables son dependientes cuando el valor de la significancia asintótica es igual a 0.0. Sin embargo, también se puede determinar dependencia entre variables cuando este valor fluctúa entre 0.0 y 0.05. Para nuestro caso, el valor de la significancia asintótica es mayor a 0.05, por tanto, las variables son independientes y por tanto no se encuentran relacionadas entre sí.

Sarmiento (2016) también menciona que, para corroborar los valores expresados en la significancia asintótica de dos caras, se somete el valor del Chi cuadrado al siguiente criterio de decisión:

Si el valor de  $\chi^2_t > \chi^2_c$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ , con un nivel de significancia de ( $\alpha=0,05$ )

El valor de  $\chi^2_t = 3.8415$  y el valor de  $\chi^2_c = 7.226$  entonces se determina que dice: Existe relación entre la sanción impuesta en cese laboral indebido y la indemnización por daño en la Unidad Ejecutora 301-Educación Bajo Mayo-San Martín, tramitadas ante el juzgado civil de Tarapoto, años 2015-2016, mediante el instrumento de ficha de análisis documental.



**Figura 3:** Campana de Gauss para la Hipótesis Específica 2

*Fuente:* Datos de Carpetas Fiscales procesados con SPSS 23.0

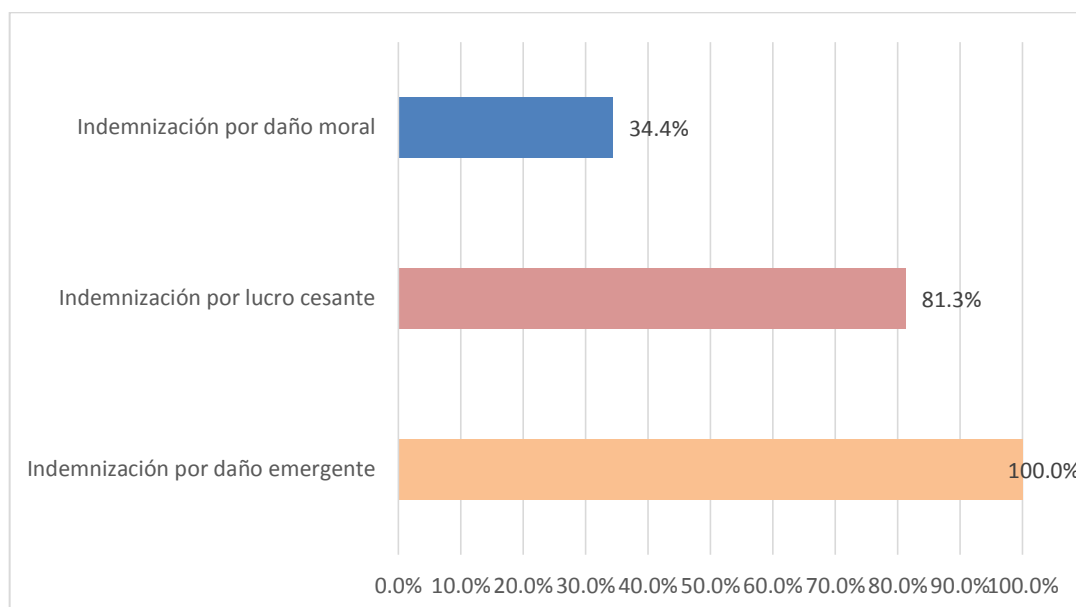


**Tabla 11**

*Tipología de la indemnización por daño en cese laboral indebido*

Tipo de indemnización		Valoración	
		Nº	%
1	Indemnización por daño emergente	32	100%
2	Indemnización por lucro cesante	26	81.30%
3	Indemnización por daño moral	11	34.40%

**Fuente:** Datos de entrevistas a trabajadores procesados con SPSS 23.0



**Figura 4:** Tipología de la Indemnización por daño en cese laboral indebido

**Fuente:** Datos de Carpetas Fiscales procesados con SPSS 23.0

La Tabla 12 y EL Gráfico 4 expresan los valores del tipo de indemnización por dolo en cese laboral en la Unidad Ejecutora 301 – Educación Bajo Mayo – San Martín, tramitadas ante el Juzgado Civil de Tarapoto, años 2015-2016, medidos mediante el instrumento de guía de entrevista a los trabajadores demandantes, donde se observa

que en el 100% de los casos se determina indemnización por daño emergente, 81.3% lucro cesante y sólo 34.4% por daño moral.

#### **IV. DISCUSIÓN**

La relación entre el cese laboral indebido y la indemnización por daño en la Unidad Ejecutora 301-Educación Bajo Mayo-San Martín, tramitadas ante el Juzgado Civil de Tarapoto, años 2015-2016, es patrimonial y reparadora, evaluada a través de la prueba de Chi cuadrado, lo que indica que las sentencias por cese laboral indebido, independientemente de los aspectos laborales, como puede ser la reposición en el cargo, se aplica una sanción reparadora y del tipo patrimonial.

Estos resultados concuerdan con lo especificado por Ferreyra, (2012) que indica que “el despido arbitrario constituye una acción antijurídica en perjuicio de un trabajador cometido por su empleador, por tanto, se configura un daño que genera a la vez una indemnización, independientemente de las acciones laborales como son la reincorporación del trabajador o el pago de beneficios sociales”

Sin embargo, al analizar la relación entre el tipo de cese laboral indebido y la indemnización por daño, analizados con la prueba de Chi cuadrado, se observa que estos no se encuentran relacionados entre sí, debido principalmente que aun cuando el cese laboral es fraudulento o incausado y existe la inejecución de la obligación de parte el empleador, en muchos casos este no se sustenta de manera adecuada en cuanto a la actuación de las pruebas y/o los argumentos jurídicos establecidos por ley.

Lo afirmado anteriormente se corrobora con lo indicado por Rioja, (2014) que menciona que en “los procesos laborales el mero incumplimiento contractual o producción del hecho ilícito no produce de forma automática el nacimiento de la indemnización por daños y perjuicios, pues la probanza de este incumplimiento o realización del hecho doloso o culposo incumbe al perjudicado, el cual debe probar el nexo de causalidad entre el hecho y el daño producido”

Por otro lado la relación entre la sanción impuesta en el cese laboral indebido

y la indemnización por daño, se encuentran relacionadas entre sí, pues al imponerse la sanción a favor del trabajador, esta determina una indemnización por daño emergente de forma mayoritaria, aun cuando también se observa indemnización por lucro cesante y daño moral, obligando al empleador a su cumplimiento de manera inmediata, aun cuando el que cumplirá la reparación del daño sea la institución como tercero civil responsable.

Este nivel de relación entre la sanción impuesta y la indemnización por daño, guarda congruencia con lo especificado por Fasanando (2017) quien afirma que la concurrencia del nexo causal tiene relación positiva alta con las sentencias por responsabilidad civil extracontractual en el Juzgado Civil de Tarapoto, donde el petitorio del resarcimiento del daño, la actuación de las pruebas y la argumentación jurídica de las demandas por responsabilidad civil extracontractual son congruentes con las decisiones que adopta el juez.

Aplicar una sanción con imposición de una indemnización por daño en cese laboral indebido, independientemente de las condiciones laborales de la petición, es el principal factor de las peticiones, dado que, desde la perspectiva del derecho, este tipo de demandas se desarrollan más que por obtener una sanción penal del hecho, con el objeto de reponer los derechos laborales vulnerados al momento de ocurrido el hecho generador del cese laboral de forma indebida.

Lo anterior se relaciona con lo indicado por Rioja (2014) quien indica que el principal factor predominante en las decisiones corresponde al quantum de la indemnización, y al respecto la determinación del monto indemnizatorio, la legislación exige un criterio restrictivo en la valoración de la prueba, remitiendo su valoración a los criterios generalmente aplicados por los órganos judiciales., quienes calculan los daños a ser indemnizados valorando las probanzas unidas a las actuaciones, sin que puedan hallarse sujetos a previsión normativa alguna, que por su carácter general no permite la individualización del caso concreto.

Según el tipo de indemnización por daño, los resultados indican que el 100%

concluyen con sentencias que obliga al empleador un resarcimiento por daño emergente, en 8 de cada 10 casos se determina indemnización por lucro cesante y sólo en cerca de 1/3 se determina daño moral.

Esto valores guardan relación con lo indicado por Torres-Vera (2015) que mencionad que, según el tipo de indemnización que se solicita, éste está referido al daño emergente, seguido del lucro cesante. Aun el concepto de daño moral no viene siendo tomado en cuenta en los petitorios de las demandas, ni mucho menos explicitada en las sentencias.

La aplicación de indemnización por lucro cesante, no siempre es solicitada en las demandas, y por lo general no incorporada en las sentencias, por tanto, su probanza tiene un nivel de subjetividad, elementos que guardan relación con lo indicado por Torres-Vera (2015) que indica que la indemnización de las remuneraciones bajo la forma de lucro cesante no generará resultados exactamente iguales a los pagos hechos bajo la postura restitutoria.

La premisa de la indemnización por lucro cesante tiene relación con que la no continuidad laboral del trabajador en su centro de empleo, y por tanto no poder acceder a su remuneración establecida en los contratos, limita el plan de vida previsto o planificado en función la proyecciones hechas, lo que se corrobora con lo especificado por Torres-Vera (2015) que manifiesta que la exigencia de alguna forma de reparación por el período de desempleo busca finalmente que se corrijan todos los afectos adversos producidos por el acto de despido

En cuanto a la indemnización por daño moral, este tipo de reparación presenta el más bajo nivel de ocurrencia, y solo se evidencia en cerca del 30%, y por lo general el rechazo al petitorio de este tipo de indemnización, aun cuando el peticionante así lo exprese en su demanda, este se rechaza por la falta de criterios uniformes y poco internalizados en la actuación de los jueces al momento de evaluarlos, a pesar que este tipo de indemnización se encuentra ajustado a la legalidad.

Lo expresado anteriormente se sustenta en los aspectos doctrinarios – jurídicos establecidos por Muñoz (2012) que dice que “la solicitud de indemnización

por daño moral, no viola ningún principio de seguridad jurídica, sino más bien hacer entender a los empleadores que el despido debe hacerse rectamente y con mayor cuidado que el cumplimiento de simples contratos patrimoniales, porque si lo hacen culpablemente, causando daño, dará derecho además a una acción reparadora adicional.

No incorporar los aspectos referidos al daño moral que causa el cese laboral indebido en el trabajador es circunscribir este hecho sólo a los aspectos de resarcimiento patrimonial, y por tanto limitar los aspectos de la reparación integral del daño ocasionado en la persona, lo que se corrobora con lo indicado por Camas (2013) que la responsabilidad por daños, debe analizarse no sólo desde la esfera económica, sino también desde la esfera del daño moral, entendido como la afectación al trabajador en sus condiciones psicosomáticas y de relacionamiento con su entorno social afectado.

## V. CONCLUSIONES

- 5.1** La relación entre el cese laboral indebido y la indemnización por daño en la Unidad Ejecutora 301-Educación Bajo Mayo-San Martín, tramitadas ante el juzgado civil de Tarapoto, años 2015-2016, es reparadora y patrimonial, evaluados con la prueba de Chi cuadrado, donde el valor de  $\chi^2_t = 3.8415$  es menor que  $\chi^2_c = 32.00$ , con una significancia de  $\alpha = 0,05$ .
- 5.2** La relación entre tipo de cese laboral indebido y la indemnización por daño en la Unidad Ejecutora 301-Educación Bajo Mayo-San Martín, tramitadas ante el juzgado civil de Tarapoto, años 2015-2016, mediante el instrumento de ficha de análisis documental es inexistente, evaluados con la prueba de Chi cuadrado, donde el valor de  $\chi^2_t = 3.8415$  es mayor que  $\chi^2_c = 0.069$ , con una significancia de  $\alpha = 0,05$ .
- 5.3** Existe relación entre la sanción impuesta en cese laboral indebido y la indemnización por daño en la Unidad Ejecutora 301-Educación Bajo Mayo-San Martín, tramitadas ante el juzgado civil de Tarapoto, años 2015-2016, mediante el instrumento de ficha de análisis documental, evaluados con la prueba de Chi cuadrado, donde el valor de  $\chi^2_t = 3.8415$  es menor que  $\chi^2_c = 7.226$ , con una significancia de  $\alpha = 0,05$ .
- 5.4** El tipo de indemnización por dolo en cese laboral en la Unidad Ejecutora 301 – Educación Bajo Mayo – San Martín, tramitadas ante el juzgado civil de Tarapoto, años 2015-2016, medidos mediante el instrumento de guía de entrevista a los trabajadores demandantes, es el 100% de los casos por daño emergente, 81.3% lucro cesante y sólo 34.4% por daño moral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1** A los Jueces del Juzgado Civil de Tarapoto, para que uniformicen los criterios doctrinarios y legales en las sentencias por cese laboral indebido y la determinación de la indemnización por daño, generando jurisprudencia garantista del derecho a favor de los trabajadores.
- 6.2** A los directivos de la Unidad Ejecutora 301-Educación Bajo Mayo-San Martín, para que implementen procedimientos a minimizar los riesgos de la acción procesal de los abogados del Sistema de Defensa Jurídica, en función del tipo de cese laboral analizados en la presente investigación.
- 6.3** A los Jueces del Juzgado Civil de Tarapoto, para que las sanciones que imponen por cese laboral indebido determinen indemnizaciones sujetas a aspectos del daño emergente, lucro cesante y daño moral, basados en los aspectos de la fundamentación jurídica y la legalidad de los hechos.
- 6.4** Al Colegio de Abogados de San Martín para que implemente foros de debate referidos al tratamiento jurídico de la indemnización por daño en cese laboral, en especial el lucro cesante y el daño moral.

## VIII. REFERENCIAS

- Álvarez, K. (2016). *Indemnización por Daño Moral en el Marco de las Relaciones Laborales*. (Tesis de pre grado) Universidad de Cuenca. Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales Carrera de Derecho. Cuenca. Ecuador. Recuperado de: <http://uc.ec/alvarez/tesisgrado/dañomoral//tesisgrado/muñozkarla.pdf>
- Camas, F (2013). *La Responsabilidad civil por daños en el derecho del trabajo*. (Tesis de pre grado). Universidad de Salamanca. Facultad de Ciencias Sociales. Escuela de Derecho. Salamanca. España. Recuperado de: [http://usal.es/aedtss/images/stories/documentos//tesisgrado/ferran\\_camas\\_roda.pdf](http://usal.es/aedtss/images/stories/documentos//tesisgrado/ferran_camas_roda.pdf)
- De Trazegnies, F. (2005). *La Responsabilidad Contractua*. (6ta. ed.) Tomo I). Lima. Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial
- Espinoza, J. (2012). *Derecho de Responsabilidad Civil*. (3ra. ed.) Lima. Perú. Imprenta Editorial El Nío E.I.R.L; Gaceta Jurídica.
- Fasanando, L. (2017) *Relación entre la Concurrencia del nexo causal y las sentencias por responsabilidad civil extracontractual en el Juzgado Civil de Tarapoto, 2016*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Facultad de Derecho. Tarapoto. Perú.
- Ferreira, R. (2012) *Indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales*. (Tesis de pre grado) Universidad César Vallejo. Facultad de Derecho. Tarapoto. Perú
- Fonseca, Á. (2012). *Indemnización al trabajador por concepto de daño moral ante despidos injustificados del patrono, reclamable en un proceso laboral*. (Tesis de pre grado) Universidad de Costa Rica. Facultad de Derecho. San José, Costa Rica. Recuperado de: <http://ijj.ucr.ac.cr/sites/default/files/documentos/t12->



[indemnizacion al trabajador por concepto de dano moral ante despidos injustificados.pdf](#)

Frugoli, M. (2012). *Daño, conceptos, clasificaciones y autonomías*. Revista Derecho y Cambio Social. Edición junio 2012. p. 21. Recuperado de: [http://www.derechoycambiosocial.com/revista023/Dano conceptos clasificaciones autonom%C3%ADas.pdf](http://www.derechoycambiosocial.com/revista023/Dano_conceptos_clasificaciones_autonom%C3%ADas.pdf)

García, S. (2012). *Derecho Civil: Indemnización de daños y perjuicio*. Lima. Perú. Editorial Legis.

Grisolia, J. (2012). *Manual del derecho laboral*. (5ta Ed.) España. Lexis Nexis.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (Cuarta ed) México DF. México. Editorial Mc Graw Hill.

León, L (2004). *La Responsabilidad Civil* (1era ed). Editora Normas Legales. S.A.C.

Leoz, T; Logan, R y Ugarte, J (2012). *Indemnización del lucro cesante, en el despido por causales no imputables a su voluntad, de los vendedores comisionistas*. (Tesis de pre grado) Universidad de Chile. Facultad de Derecho. Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Chile. Perú Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago. Chile. Recuperado de: [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/110891/de-leoz t.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/110891/de-leoz_t.pdf?sequence=1)

Monroy, R. (2012) *Resarcimiento e Indemnización: A propósito de la negación de la tutela resarcitoria en la ley de productividad y competitividad laboral*. (Tesis de pre grado) Universidad San Martín de Porres, Facultad de Derecho. Trabajo de Investigación. Recuperado de: [http://www.derecho.usmp.edu.pe/sapere/ediciones/edicion\\_10/articulos/6\\_Viendo%20mas%20alla%20-%20Renzo%20Monroy.pdf](http://www.derecho.usmp.edu.pe/sapere/ediciones/edicion_10/articulos/6_Viendo%20mas%20alla%20-%20Renzo%20Monroy.pdf)

- Muñoz, S. (2012). *Indemnización por daño moral en los despidos laborales: Determinación de su procedencia*. (Tesis de pre grado). Universidad Siglo 21. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Escuela de Derecho Civil. Córdoba. Argentina Recuperado de: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/10921/Mu%C3%B1oz,%20Sandra%20Gisela.pdf?sequence=1>
- Norabuena, G. (2014). *Derecho laboral individual*. Chimbote. Perú. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Escuela de Derecho.
- Osterling, F. (2008). *Indemnización por daños y perjuicios*. (3era. Ed.). Lima. Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Puntriano C. (2016). *Crítica al pago de una indemnización por daño moral como consecuencia de un despido arbitrario*. En: Soluciones Laborales. Año 9, N° 104, Gaceta Jurídica, agosto 2016.
- Ramírez, F. (2012). *El Derecho a una Indemnización integral del trabajador ante un despido arbitrario en los Juzgados de Tarapoto*. Investigación elaborada para la Revista Justicia y Derecho. Lima. Perú. Recuperado de: <http://justiciayderecho.org.pe/revista4/articulos/el%20derecho%20a%20una%20indemnizacion%20integral.pdf>
- Rioja, J. (2014). *Los Componentes de la Indemnización por daños y perjuicios en los procesos laborales*. (Tesis de pre grado) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú
- Rivera, C. (2013). *Naturaleza restitutoria de las remuneraciones devengadas de los trabajadores repuestos a través del proceso de amparo y su pago en la misma vía procedimental*. (Tesis de Título de pre grado) Universidad Privada Antenor Orrego. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

- Escuela de Derecho Trujillo. Perú. Recuperado de:  
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/582/1/RIVERA\\_CARLOS\\_RESTITUTORIA\\_REMUNERACIONES\\_DEVENGADAS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/582/1/RIVERA_CARLOS_RESTITUTORIA_REMUNERACIONES_DEVENGADAS.pdf)
- Romero, F. (2012). *La Competencia y los Riesgos Laborales*. En:  
[http://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/10\\_7\\_La\\_competencia\\_los\\_riesgos\\_laborales.pdf](http://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/10_7_La_competencia_los_riesgos_laborales.pdf)
- Sanguinetti, W. (2013). *Derecho Constitucional del Trabajo: Relaciones de Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima. Perú. Gaceta Jurídica S.A.
- Sarmiento, J. (2016). *Ética e Investigación Científica*. Comisión Andina de Lima. Perú. Juristas. Departamento de Investigación.
- Taboada, L. (2003). *Elementos de Responsabilidad Civil. Comentarios a las Normas dedicadas por el Código Civil Peruano a la Responsabilidad Civil Contractual y Extracontractual*. (2da ed) Lima Perú. Editora Jurídica Grijley.
- Torres-Vera, G. (2015). *La Indemnización frente a la nulidad del despido especial: Referencia a los trabajadores amparados por la Ley 24041*. (Tesis de pre grado). Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Departamento de Derecho. Piura. Perú. Recuperado de:  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2324/DER\\_039.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2324/DER_039.pdf?sequence=1)
- Vidal, F. (2013) *Los sistemas de responsabilidad extracontractual y la codificación civil peruana*. Lima. Perú. Editora Normas Legales. S.A.C.
- Visintini, G. (2012). *Responsabilidad Contractual y Extracontractual*. (2da. Ed). Lima. Perú. ARA Editores. E. I. R.L.

Zannoni, E (2005). *El daño en la responsabilidad civil*. (3ra ed.) Buenos Aires. Editorial Astrea

Zeno, C (2012). *Concepto del Daño y su Reparación*. Documento de trabajo elaborado para la Academia de Magistratura. Lima. Perú. Recuperado de:

[http://www.derecho.inter.edu/inter/sites/default/files/profesores/charles\\_zeno\\_santiago/documentos/Concepto\\_del\\_Dano\\_y\\_su\\_Reparacion.pdf](http://www.derecho.inter.edu/inter/sites/default/files/profesores/charles_zeno_santiago/documentos/Concepto_del_Dano_y_su_Reparacion.pdf)

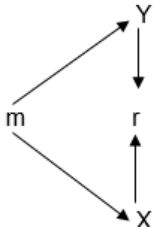
## **ANEXOS**

## Matriz de consistencia

**TITULO:** “Cese Laboral Indebido e Indemnización por Daño en la Unidad Ejecutora 301 – Educación Bajo Mayo – San Martín, tramitados ante el Juzgado Civil de Tarapoto, años 2015 – 2016”

**AUTOR:** Katherine Ushiñahua Tello

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿cuál es la relación entre el cese laboral indebido y la indemnización por daño en la unidad ejecutora 301-educación bajo mayo-san Martín, tramitadas ante el juzgado civil de Tarapoto, años 2015-2016?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el cese laboral indebido y la indemnización por daño en la unidad ejecutora 301-educación bajo mayo-san Martín, tramitadas ante el juzgado civil de Tarapoto, años 2015-2016.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Establecer la relación entre el cese laboral indebido y la indemnización por daño en la unidad ejecutora 301-educación bajo mayo-san Martín, tramitadas ante el juzgado civil de Tarapoto, años 2015-2016. mediante el instrumento de ficha de análisis documental.</p> <p>Establecer la relación entre sanción impuesta en cese laboral indebido y la demanda de indemnización por daño</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hipótesis afirmativa: la relación entre el cese laboral indebido y la indemnización por daño en la unidad ejecutora 301-educación bajo mayo-san Martín, tramitadas ante el juzgado civil de Tarapoto, años 2015-2016, es reparadora y patrimonial.</p> <p>hipótesis negativa: no es reparadora no es patrimonial</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Establecer la relación entre sanción impuesta en cese laboral indebido y la demanda de indemnización por daño en el juzgado civil de Tarapoto, años 2015-2016. Mediante el instrumento de</p>	<p><b>Técnica</b> Análisis Documental.</p> <p>Tiene por alcance recoger información de los expedientes judiciales por cese laboral indebido.</p> <p>Entrevista.</p> <p>Tiene por finalidad conocer el tipo de indemnización por daño a través de la opinión vertida por los trabajadores demandantes</p>

	<p>en el juzgado civil de Tarapoto, años 2015-2016. mediante el instrumento de ficha de análisis documental.</p> <p>identificar la tipología de la indemnización por daño en las sentencias por cese laboral indebido en la unidad ejecutora 301 – educación bajo mayo – San Martín, tramitadas ante el juzgado civil de Tarapoto, años 2015-2016. mediante el instrumento de guía de entrevista a los trabajadores demandantes</p>	ficha de análisis documental.	<b>Instrumentos</b>  Ficha de análisis documental.  Guía de entrevista.											
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>												
<p>Investigación</p> <p>Descriptiva correlacional</p> 	<p><b>Población</b> 32 casos judiciales</p> <p><b>Muestra</b> 32 casos judiciales</p>	<table><tr><th>Variables</th><th>Dimensiones</th></tr><tr><td rowspan="4">Cese laboral indebido</td><td>Tipo de cese laboral</td></tr><tr><td>Sanción impuesta</td></tr><tr><td></td></tr><tr><td></td></tr><tr><td rowspan="4">Indemnización por daño</td><td>Tipo de indemnización</td></tr><tr><td>De la actuación fiscal</td></tr><tr><td></td></tr><tr><td></td></tr></table>		Variables	Dimensiones	Cese laboral indebido	Tipo de cese laboral	Sanción impuesta			Indemnización por daño	Tipo de indemnización	De la actuación fiscal	
Variables	Dimensiones													
Cese laboral indebido	Tipo de cese laboral													
	Sanción impuesta													
Indemnización por daño	Tipo de indemnización													
	De la actuación fiscal													



## INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN- FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL

**Dirigido a los expedientes judiciales con sentencia** por cese laboral indebido e indemnización por Daño contra la Unidad Ejecutora 301 – Educación Bajo Mayo – San Martín, tramitados ante el Juzgado Civil de Tarapoto, años 2015 – 2016”

### Búsqueda Documental

Expediente: \_\_\_\_\_

Sumilla del Petitorio: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

### Indicaciones:

- Revisar los expedientes de solicitud de indemnización por daño en los procesos judiciales de cese laboral indebido
- Verificar la existencia o concurrencia evidente en el expediente de cada uno de los indicadores que aparecen a continuación.
- Evaluar en función de la siguiente escala
  - 1 = Si
  - 2 = No

Item	Variable Independiente : Cese laboral indebido	Valoración	
	Dimensión: Tipo de cese laboral	Si	No
1	El cese laboral fraudulento o incausado		
2	El cese laboral por inejecución de la obligación de empleador		
3	El cese laboral sustentada en la actuación de pruebas		
4	El cese laboral sustentado en los argumentos jurídicos establecidos por ley		



Item	Variable Independiente : Cese laboral indebido	Valoración	
	Dimensión: Sanción impuesta	Si	No
5	Se impone indemnización por daño a favor del trabajador		
6	La indemnización impuesta determina el daño emergente, lucro cesante y/o daño moral de manera expresa		
7	La determinación impuesta exige al empleador al cumplimiento de la obligación de forma inmediata		
8	La determinación de la indemnización corresponde a los montos solicitados en la demanda.		
9	Petitorio determinación específica del autor		
10	Petitorio se fundamenta en el marco jurídico actualizado		
11	Petitorio con fundamentación pertinente entre el marco jurídico y las pruebas presentadas		
Item	Variable Dpendiente: Indemnización por daño	Valoración	
	Dimensión: Tipo de indemnización	Si	No
12	El tipo de indemnización está fundamentada en el petitorio de la demanda		
13	Causal del hecho generador determina el tipo de indemnización		
14	Petitorio explicita el daño emergente		
15	Petitorio explicita el lucro cesante		
16	Petitorio explicita el daño moral		
Item	Variable DEpendiente: Indemnización por daño	Valoración	
	Dimensión: De la Actuación de las pruebas	Si	No
17	Las pruebas determinan la inejecución de la obligación		
18	Las pruebas determinan la imputación del autor definida		
19	Pruebas determinan el vínculo de causalidad entre el dolo, culpa daño como elemento subjetivo		
20	Las pruebas determinan un daño al trabajador		
21	Pruebas relacionadas con el daño		
22	Pruebas determinan la consecuencia inmediata del hecho		



## INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN- ENTREVISTA

**Dirigido a los trabajadores de la Unidad Ejecutora 301 – Educación Bajo Mayo – San Martín, que tramitaron denuncias por cese laboral indebido ante el Juzgado Civil de Tarapoto, años 2015 – 2016”**

**Buenos días:**

Soy estudiante de Pre- grado de la Universidad Cesar Vallejo- facultad de Derecho. Me encuentro realizando mi trabajo de investigación denominado: **“Cese Laboral Indebido e Indemnización por Daño en la Unidad Ejecutora 301 – Educación Bajo Mayo – San Martín, tramitados ante el Juzgado Civil de Tarapoto, años 2015 – 2016”**. Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible.

Gracias por su amabilidad...

### GUIA DE ENTREVISTA

Sexo del Trabajador: \_\_\_\_\_

Motivo de la denuncia: \_\_\_\_\_

Tipo de contrato laboral: \_\_\_\_\_

Fecha de la entrevista: \_\_\_\_\_

Preguntas:

1. ¿Al momento de solicitar la indemnización se fundamentó en el petitorio los requerimientos de forma expresa?

SI	NO

¿Explique en qué consistió el petitorio?

---

---

---

2. ¿La causa motivo del cese indebido generó la indemnización solicitada?

SI	NO
----	----

--	--

¿Explique en qué consistió el petitorio?

---

---

---

3. ¿Su petitorio solicitaba daño emergente por el cese laboral indebido?

SI	NO

¿Explique en qué consistió el petitorio?

---

---

---

4. ¿Su petitorio solicitaba el lucro cesante por el cese laboral indebido?

SI	NO

¿Explique en qué consistió el petitorio?

---

---

---

5. ¿Su petitorio solicitaba el daño moral por el cese laboral indebido?

SI	NO

¿Explique en qué consistió el petitorio?

---

---

---

### Anexo 3: Ficha de Validación de Instrumento

#### I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN : LISTA DE COTEJO

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica.					
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos.					
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					
METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico.					
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					
Subtotal						
Total						

#### II. OPINION DE APLICACIÓN:

#### III. PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

Tarapoto, de del 2017

## Validación de los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CABEZA MOLINA LUIS FELIPE  
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
 Especialidad : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA  
 Instrumento de evaluación : GUÍA DE ENTREVISTA  
 Autor (s) del instrumento (s): USHIYAHUA TELLO KATHERINE

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: VARIABLE I: CESE LA BORAL INDEBIDO, VARIABLE II: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				4	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: VARIABLE I: CESE LA BORAL INDEBIDO, VARIABLE II: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO.					5
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				4	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				4	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable, : VARIABLE I: CESE LA BORAL INDEBIDO, VARIABLE II: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				4	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO LISTO PARA SU APLICACIÓN.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 12 de NOVIEMBRE de 2017

LUIS FELIPE CABEZA MOLINA  
 ABOGADO  
 Reg. C.A.L. 52228

Sello personal y firma





## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CABEZA MOLINA LUIS FELIPE  
Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
Especialidad : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA  
Instrumento de evaluación : FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL  
Autor (s) del instrumento (s): USHINAMWA TELLO KATHERINE

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: VARIABLE I: CESE LA BORAL INDEBIDO, VARIABLE II: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				4	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: VARIABLE I: CESE LA BORAL INDEBIDO, VARIABLE II: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO.					5
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				4	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				4	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable, : VARIABLE I: CESE LA BORAL INDEBIDO, VARIABLE II: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				4	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO LISTO PARA SER APLICADO

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46Tarapoto, 12 de NOVIEMBRE de 2017

Sello personal y firma





## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: SILVA HUAMANTUMBA GRETHEL  
Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
Especialidad : METODOLOGA  
Instrumento de evaluación : FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL  
Autor (s) del instrumento (s): USHIÑAHUA TELLO KATHERINE

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

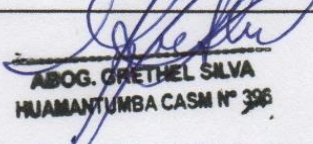
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				4	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: VARIABLE I: CESE LA BORAL INDEBIDO, VARIABLE II: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				4	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: VARIABLE I: CESE LA BORAL INDEBIDO, VARIABLE II: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO.				4	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					5
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				4	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable, : VARIABLE I: CESE LA BORAL INDEBIDO, VARIABLE II: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				4	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO LISTO PARA SU APLICACIÓN.PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45Tarepoto, 12 de NOVIEMBRE de 2017

  
ABOG. GRETHEL SILVA  
HUAMANTUMBA CASH N° 396

Sello personal y firma





## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: SILVA HUAMANTUMBA GRETHEL  
Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
Especialidad : METODÓLOGA  
Instrumento de evaluación : GUIA DE ENTREVISTA  
Autor (s) del instrumento (s): USHIPAHUA TELLO KATHERINE

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				4	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: VARIABLE I: CESE LA BORAL INDEBIDO, VARIABLE II: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				4	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: VARIABLE I: CESE LA BORAL INDEBIDO, VARIABLE II: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO.				4	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					5
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				4	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable, : VARIABLE I: CESE LA BORAL INDEBIDO, VARIABLE II: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				4	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

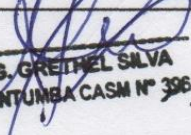
## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO LISTO PARA SU APLICACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 12 de NOVIEMBRE de 2017

  
ARROG. GRETHEL SILVA  
HUAMANTUMBA CASM N° 396

Sello personal y firma





## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: DA SILVA QUEREVALU LUIS ENRIQUE  
Institución donde labora : JUZGADO MILITAR POLICIAL N°28  
Especialidad : JUEZ  
Instrumento de evaluación : EVALUACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA  
Autor (s) del instrumento (s): USHIÑAHUA TELLO KATHERINE

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: VARIABLE I: CESE LA BORAL INDEBIDO, VARIABLE II: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				4	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: VARIABLE I: CESE LA BORAL INDEBIDO, VARIABLE II: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO.					5
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				4	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				4	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable, : VARIABLE I: CESE LA BORAL INDEBIDO, VARIABLE II: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				4	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento listo para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 12 de NOVIEMBRE de 2017

*Luis Enrique Da Silva Querevalú*  
TTE. CRL. EP.  
JUEZ MILITAR POLICIAL

Sello personal y firma





## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: DA SILVA QUEREVALU LUIS ENRIQUE  
Institución donde labora : JUZGADO MILITAR POLICIAL Nº 28  
Especialidad : JUEZ  
Instrumento de evaluación : FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL  
Autor (s) del instrumento (s): USHINAHUA TELLO KATHERINE

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: VARIABLE I: CESE LA BORAL INDEBIDO, VARIABLE II: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				4	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: VARIABLE I: CESE LA BORAL INDEBIDO, VARIABLE II: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO.					5
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				4	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				4	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable, : VARIABLE I: CESE LA BORAL INDEBIDO, VARIABLE II: INDEMNIZACIÓN POR DAÑO					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				4	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento listo para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46Tarapoto, 12 de NOVIEMBRE de 2017

*Luis Enrique Da Silva Querevalú*  
TTE. CRL. EP.  
JUZGADO MILITAR POLICIAL

Sello personal y firma



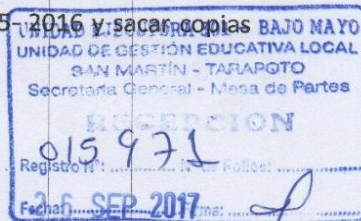
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

**SOLICITO : LECTURA DE LEGAJOS  
DE EXPEDIENTES**

**SEÑOR DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE SAN MARTIN – UGEL**

Yo, KATHERINE USHIÑAHUA TELLO, identificado con DNI N° 41693836, domiciliado en el Jirón Tomás Meza N° 141-Tarapoto, ante usted me presento y expongo:

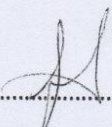
Que, soy estudiante de la Carrera Profesional de Derecho en la Universidad Cesar Vallejo-Tarapoto. Actualmente me encuentro cursando el XI ciclo, llevando el curso de DESARROLLO DE TESIS, teniendo como tema de mi trabajo de investigación: "CESE LABORAL INDEBIDO, E INDEMNIZACION POR DAÑO EN LA UNIDAD EJECUTORA 301- EDUCACIÓN BAJO MAYO- SAN MARTIN, TRAMITADOS ANTE EL JUZGADO CIVIL DE TARAPOTO, AÑOS 2015-2016", motivo por el cual recurro a vuestro despacho con la finalidad de que autorice a quien corresponda en su jurisdicción, me permita el acceso a los expedientes judiciales de la materia laboral, con la finalidad de conocer el número de casos y/o expedientes que fueron tramitados en el año 2015-2016 y sacar copias necesarios que la investigación amerita.




POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud, por ser de suma importancia, para la investigación de estudio.

Tarapoto, 26 de septiembre de 2017

  
KATHERINE USHIÑAHUA TELLO  
DNI N° 41693836

## Acta de aprobación de originalidad

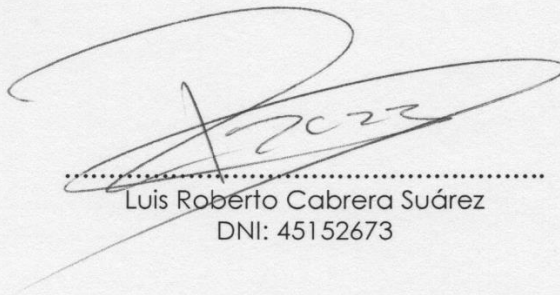
 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 18 de 20
--	--	---

Yo, **Luis Roberto Cabrera Suárez**, docente de la Facultad de Derecho y Escuela de Derecho de la Universidad César Vallejo - Tarapoto, revisor de la tesis titulada.

**"CESE LABORAL INDEBIDO E INDEMNIZACIÓN POR DAÑO EN LA UNIDAD EJECUTORA 301-EDUCACIÓN BAJO MAYO-SAN MARTÍN, TRAMITADOS ANTE EL JUZGADO CIVIL DE TARAPOTO, AÑOS 2015-2016"**, de la estudiante **USHIÑAHUA TELLO DE DE BESI KATHERINE**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.


Tarapoto, 05 de febrero de 2017



.....  
Luis Roberto Cabrera Suárez  
DNI: 45152673

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## Autorización de publicación de tesis al repositorio

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b> <b>UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 18 de 20
--	--	---

Yo **USHIÑAHUA TELLO DE DE BESI KATHERINE**, identificada con DNI N° 41693836 egresada de la Escuela Profesional de **Derecho** de la Universidad César Vallejo, autorizo ( **x** ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**CESE LABORAL INDEBIDO E INDEMNIZACIÓN POR DAÑO EN LA UNIDAD EJECUTORA 301 – EDUCACIÓN BAJO MAYO – SAN MARTÍN, TRAMITADOS ANTE EL JUZGADO CIVIL DE TARAPOTO, AÑOS 2015 - 2016**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
FIRMA

DNI: 41693836

FECHA: 07 de febrero de 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña **USHIÑAHUA TELLO DE DE BESI KATHERINE** cuyo título es: **CESE LABORAL INDEBIDO E INDEMINIZACIÓN POR DAÑO EN LA UNIDAD EJECUTORA 301 - EDUCACIÓN BAJO MAYO - SAN MARTÍN, TRAMITADOS ANTE EL JUZGADO CIVIL DE TARAPOTO, AÑOS 2015-2016.**

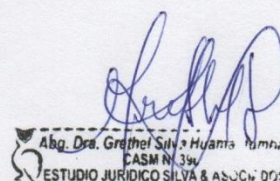
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por la estudiante, otorgándole el calificativo de: **11 (ONCE).**

Tarapoto, 13 de diciembre de 2017



**Luis Roberto Cabrera Suárez**  
ABOGADO  
ICAL. 5448

PRESIDENTE



**Abg. Dra. Grethel Silva Huamán**  
CASM N. 39/  
ESTUDIO JURIDICO SILVA & ASOC. DE S

SECRETARIA



**Luis Enrique Da Silva Querevalú**  
TTE. CRL. EP.  
JUEZ MILITAR POLICIAL  
VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
DERECHO**

Cese laboral indebido e indemnización por daño en la Unidad Ejecutora 301 –  
Educación Bajo Mayo – San Martín, tramitados ante el juzgado civil de  
Tarapoto, años 2015 – 2016

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
ABOGADO**

**AUTOR:**

Est. Katherine Ushiñahua Tello

**ASESOR:**

Dra. Grethel Silva Huamantumba

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Derecho Laboral

**TARAPOTO – PERÚ**

**2017**

